MINISTERUL EDUCAȚIEI AL REPUBLICII MOLDOVA
UNIVERSITATEA DE STAT MOLDOVA

Cu titlu de manuscris

CZU 349.2(043)

POPESCU EMANOIL

RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ AL JURNALISTULUI

Specialitatea: 12.00.03 - Drept privat (Dreptul muncii)

Teză de doctor în drept

CONDUCĂTOR ŞTIINȚIFIC:
Teodor NEGRU,
Doctor în drept, conferențiar universitar

CHIŞINĂU - 2005

CUPRINS

INTRODUCERE 4

Capitolul I

STATUTUL JURIDIC AL PROFESIEI DE JURNALIST 9

§ 1. Noțiunea de jurnalist şi a instituției de presă 9

§ 2. Statutul profesional al jurnaliştilor 11

§ 3. Deontologia jurnalistului 15

§ 4. Regimul juridic al activității jurnalistului 20

Capitolul II

ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A JURNALISTULUI - IZVOR AL RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ 35

§ 1. Noțiunea şi trăsăturile raportului juridic de muncă al jurnalistului 35

§ 2. Jurnalistul şi instituția de presă - părți ale raportului juridic de muncă 38

§ 3. Contractul individual de muncă al jurnalistului - izvor de drepturi şi obligații 43

1. Noțiunea şi trăsăturile contractului individual de muncă 43

2. Încheierea contractului individual de muncă 47

3. Forma şi durata contractului individual de muncă 55

4. Clauzele contractului individual de muncă 59

Capitolul III

CONȚINUTUL RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL JURNALISTULUI 79

§ 1. Drepturile şi obligațiile jurnalistului 79

§ 2. Drepturile şi obligațiile instituției de presă angajatoare 87

§ 3. Executarea contractului individual de muncă 95

Capitolul IV

ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ ALE JURNALISTULUI 97

§ 1. Legalitatea încetării raporturilor de muncă 97

§ 2. Încetarea de drept 97

§ 3. Încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților 101

§ 4. Procedura încetării raporturilor de muncă din inițiativa instituției de presă angajatoare 102

§ 5. Încetarea raporturilor de muncă din inițiativa jurnalistului (demisia) 109

Capitolul V

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A JURNALISTULUI 110
§ 1. Forme ale răspunderii jurnalistului 110
§ 2. Răspunderea disciplinară a jurnalistului 111
§ 3. Răspunderea patrimonială a jurnalistului 120
§ 4. Răspunderea contravențională a jurnalistului 126
§ 5. Răspunderea penală a jurnalistului 130
§ 6. Răspunderea jurnalistului pentru daune morale 139
SINTEZA REZULTATELOR OBȚINUTE 143
CONCLUZIILE ŞI RECOMANDĂRILE 146
BIBLIOGRAFIA 154
ADNOTAREA 167
SUMMARY 168
АННОТАЦИЯ 169
CUVINTE-CHEIE 170
LISTA ABREVIERILOR 170

INTRODUCERE

De obiectivitatea, veridicitatea, responsabilitatea deontologică şi răspunderea juridică a jurnalistului depind prestanța, credibilitatea şi reputația sa, cât şi prestigiul instituției de presă la care acesta îşi desfăşoară activitatea.

Tema abordată constituie o incitare la studiu a unei probleme care a devenit în ultimul secol centrul vieții publice a societăților democratice, în ciuda inexistenței unei reglementări a presei româneşti care să abordeze sub toate aspectele (politic, social, economic, juridic) raportul juridic de muncă al jurnalistului în cadrul instituției de presă angajatoare, drepturile şi libertățile jurnaliştilor, răspunderea acestora, mai ales în condițiile în care comunicarea mediatică de la început de mileniu cunoaşte transformări radicale.

În pofida acestor greutăți, prin cunoaşterea problematicii jurnalismului în societatea contemporană, printr-o analiză atentă şi documentată a evoluției sistemului deontologic în mass-media, au fost surprinse consecințele în plan economic, social, mediatic ale electronizării presei scrise şi posibilele urmări ale acestei noi tehnologii a informației asupra funcției şi statutului actului jurnalistic şi, în special, al muncii profesioniştilor informației în cadrul instituțiilor de presă.

Însuşirea specifică predominantă a Raportului juridic de muncă al jurnalistului, noutate în actualitate şi unitate în diversitate, cu aplicabilitate teoretico-practică, se impune prin:

- noul stil judiciar în care este scrisă lucrarea (forme precise şi succinte, logica strânsă, fraza simplă şi corectă, expunerea cea mai potrivită noțiunii care se exprimă, denumirea tehnică a instituției juridice la care se face referință, respectarea doctrinei şi jurisprudenței până la reproducerea lor textuală, estetica formei de exprimare);

- tematica raportului juridic de muncă al jurnalistului, specifică Dreptului muncii, în corelație cu Dreptul constituțional, Dreptul civil, Dreptul procesual civil, Dreptul securității sociale, Dreptul administrativ, Dreptul comercial, Dreptul afacerilor, Dreptul penal, Dreptul procesual penal şi Dreptul penal al muncii, fără de care cercetarea nu se împlinea.

Actualitatea temei investigate şi gradul de studiere a acesteia

La începutul lunii aprilie a anului 1493, la Barcelona, a fost tipărită, sub titlul de INSULIS INVENTIS, versiunea latină a scrisorii pe care Cristofor Columb a trimis-o consilierului regal Santangel, în care descria călătoria sa peste ocean şi descoperirea noului drum către Indii. Retipărită, peste numai o lună, la Roma, apoi la Paris, Antwerpen, Basel şi Florența... Începutul unei noi epoci din istoria omenirii a coincis cu un prim moment de acces larg la informații. Tiparul a transformat o experiență personală în cunoaştere larg accesibilă şi a făcut ca secrete, care altfel ar fi fost păstrate ascunse de către suveranii europeni, să devină acum ştiri. Astfel, tiparul creat de Gutenberg (invenția secolului) a permis circulația textului referitor la călătoria lui Columb (descoperirea secolului) în mediile intelectuale ale Europei, la numai câteva luni de la întoarcerea acestuia. Expediția lui Columb a dezvăluit puterea tiparului, ca mijloc de transmitere a ştirilor [1, p. 75-76].

Societatea contemporană se caracterizează printr-un flux fără precedent al informației. Acesta bate zilnic recorduri atât în diversitatea surselor, cât şi în viteza de comunicare a mesajelor.

Ceea ce se prefigurase deja, cel puțin din secolul al XIX-lea, atât în privința puterii presei dea forma convingeri şi (re)sentimente, cât şi în privința consolidării şi exploatării lor, s-a confirmat în secolul al XX-lea, când mass-media erau tot mai atent utilizate în bătăliile în timp de pace sau de război.

Pentru a-şi exercita funcțiile de putere în stat, monitorizând şi evaluând performanțele celorlalte trei puteri, mass-media au nevoie de un climat democratic. În lipsa acestuia, presa ori se transformă într-un simplu difuzor al mesajelor regimului ori va lupta - asumându-şi toate riscurile individuale - pentru câştigarea dreptului la libera expresie.

Diferențele dintre mass-media unei societăți totalitare şi mass-media unui sistem bazat pe pluripartidism nu se rezumă doar la forma şi conținutul mesajelor, ci şi la problemele de gestionare şi management. Strategia conducerii instituțiilor de presă în libertate trebuie învățată la fel cum trebuie învățată însăşi folosirea corectă a libertății.

Pentru a putea fi considerată o putere, mass-media trebuie să dobândească putința de a "realiza ceva pe cale legală, prin control ori prin influență" (Simon Blackburn).

Pentru a-şi păstra independența, adică pentru a formula şi transmite informațiile întregi (şi nu trunchiate), pentru a le cuantifica în funcție de interesul real al consumatorului de presă şi pentru a nu ascunde ceva ce nu convine unui individ, grup sau categorie socială, mass-media au nevoie de fonduri din surse care să nu le condiționeze discursul. În presa liberă, aceste surse provin din publicitate şi servicii (şi într-o mult mai mică măsură din vânzare şi abonament; însă, acestea din urmă condiționează publicitatea).

Goana după impact - exprimat prin procentul de audiență - duce în mod inevitabil la numeroase provocări: o concurență tot mai acerbă, tendința de populism, alianțe conjuncturale, cochetarea cu anumite grupuri de interese.

Mass-media au devenit indispensabile vieții publice. Ele se manifestă şi se mențin drept cea de-a patra putere în stat doar în măsura în care se exprimă independent, rezistând încercărilor de a fi aservite unei alte puteri. Gestionarea relațiilor presei cu oamenii cu bani, cu proprietarii, cu oamenii politici, cu concurența, cu publicul, cu tendințele populiste reprezintă piatra de încercare a oricărei instituții de presă şi a oricărui jurnalist.

Pe aceste coordonate generale, abordarea unui element fundamental mass-media - raportul de muncă al jurnalistului cu instituția de presă - din perspectivă dominant juridică are o importanță deosebită.

Modul în care se exercită profesiunea de jurnalist - "profesiune liberală în conținut şi salarială în formă" - contribuie decisiv la realizarea funcției mass-media. Ce poate să facă, ce trebuie să facă, ce poate să spere jurnalistul astăzi prin prisma Dreptului - matrice imperativă care, în societățile democratice, constrânge în numele libertății celorlalți - reprezintă interogații care generează o problematică puțin abordată de ştiința şi practica juridică.

Scopul şi obiectivul tezei

Lucrarea are ca scop relevarea configurației actuale a raportului de muncă al jurnalistul cu instituția de presă din perspectiva Dreptului muncii, sesizarea particularităților acestui raport, optimizarea acestuia în conformitate cu cerințele unei societăți democratice.

Pentru realizarea acestui scop au fost conturate următoarele sarcini:

- elucidarea conținutului noțiunii de jurnalist;
- surprinderea notelor definitorii ale instituției de presă în contemporaneitate;
- analiza organizării instituției de presă angajatoare;
- stabilirea statutului profesional al jurnalistului;
- prezentarea principalelor repere ale deontologiei jurnalistului;
- identificarea şi prezentarea în sinteză a prevederilor actelor normative juridice care sunt incidente pentru activitatea jurnalistului;
- stabilirea noțiunii şi a trăsăturilor raportului de muncă al jurnalistului;
- prezentarea jurnalistului ca subiect de drept în raportul juridic de muncă;
- prezentarea instituției de presă ca subiect de drept angajator în raportul juridic de muncă;
- cercetarea contractului individual de muncă al jurnalistului ca izvor de drepturi şi obligații în cadrul raportului juridic de muncă;
- stabilirea drepturilor şi obligațiilor jurnalistului în cadrul raportului juridic de muncă;
- cercetarea formelor răspunderii juridice a jurnalistului;
- analiza încetării raporturilor de muncă ale jurnalistului.

Noutatea ştiințifică a rezultatelor obținute

Prezenta teză reprezintă primul studiu elaborat în domeniul cercetării juridice a relației de muncă dintre jurnalist şi instituția de presă din România şi Moldova după anul 1989. În acest studiu:

- s-a precizat noțiunea de jurnalist în lumina Statutului Federației Internaționale a Jurnaliştilor;
- a fost caracterizată instituția de presă ca instituție socială implicată în comunicarea de masă, relevându-se accepțiunile complexe ale termenului "media";
- s-a prezentat statutul profesional al jurnalistului din perspectiva unor cerințe internaționale reținute ca documente oficiale de către Oficiul Internațional al Muncii din Geneva;
- s-au realizat prezentări comparative în privința deontologiei jurnalistului;
- s-au cercetat şi conturat regimul juridic al activității jurnalistului, aspectele sale eterogene şi lacunare, propunându-se *de lege ferenda* soluții acceptate de practica internațională în materie;
- s-au analizat specificitatea contractului individual de muncă al jurnalistului, drepturile şi obligațiile corelative din cadrul raportului juridic de muncă, importanța unor clauze contractuale pentru protecția juridică a muncii jurnalistului într-o societate democratică;
- s-au investigat şi prezentat aspectele actuale ale răspunderii juridice a jurnalistului, prefigurându-se soluții pentru problemele controversate.

Semnificaţia teoretică şi valoarea aplicativă a lucrării

Drept sursă teoretică a cercetării au servit o serie de lucrări care au vizat fenomenul mass-media din perspectivă sociologică, politică şi juridică. Unele soluţii juridice adoptate în România cu privire la activitatea jurnalistului au fost comparate cu soluţii adoptate de către legislaţia din Franţa, S.U.A., Anglia şi alte ţări. A fost cercetată practica judiciară în materie, deciziile Curţii Constituţionale a României, ale Curţii Europene a Drepturilor Omului. În acest sens, au fost consultate lucrările unor autori din România, Moldova, alte ţări, ca: Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, Constantin Tufan, Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, Teodor Negru, Elena Aramă, S.S. Alexeev, G.C. Feodorov, Mihai Coman, Cristina Coman, C.M. Cercelescu, D. Ruellan, G. Bohere, C.J. Bertrand, M. Runcan, M. Petcu, D.T. Popa, D. Randall, C. Turianu ş.a.

Rezultatele cercetării relevă faptul că protecţia juridică a relaţiei de muncă a jurnalistului cu instituţia de presă este o componentă de prim rang în asigurarea libertăţii presei. Ignorarea cadrului juridic optim pentru activitatea de muncă a jurnalistului poate conduce la blocarea, aservirea sau deturnarea activităţii jurnalistului în raport cu funcţiile presei într-o societate democratică.

Caracterul aplicativ al rezultatelor prezentei teze se evidenţiază în acele propuneri, recomandări şi concluzii privind instrumentele profesionalizării jurnalistului, instituirea unui climat deontologic propice libertăţii presei, cât şi a respectării drepturilor şi libertăţilor cetăţeneşti, protecţia juridică a relaţiei de muncă a jurnalistului.

Conţinutul lucrării

Teza de doctorat este structurată pe cinci capitole, divizate în paragrafe. Ea are la bază analiza teoretică a noţiunilor şi prevederilor legale ale practicii de aplicare a raportului juridic de muncă al jurnalistului.

Primul capitol, intitulat "**Statutul juridic al profesiei de jurnalist**", este divizat în patru paragrafe. În primul paragraf este analizată noţiunea de jurnalist şi a instituţiei de presă. Al doilea paragraf se referă la statutul profesional al jurnaliştilor. Deontologia jurnalistului face obiectul analizei din cel de-al treilea paragraf. În paragraful al patrulea este inserat regimul juridic al activităţii jurnalistului.

Capitolul II, "**Încadrarea în muncă a jurnalistului - izvor al raportului juridic de muncă**", este structurat în trei paragrafe. Primul paragraf conţine noţiunea şi trăsăturile raportului juridic de muncă al jurnalistului, cel de-al doilea paragraf se referă la jurnalistul şi instituţia de presă - părţi ale raportului juridic de muncă, iar cel de-al treilea paragraf analizează contractul individual de muncă al jurnalistului - izvor de drepturi şi obligaţii, evidenţiind: 1. noţiunea şi trăsăturile contractului individual de muncă; 2. încheierea contractului individual de muncă; 3. forma şi durata contractului individual de muncă; 4. clauzele contractului individual de muncă, cu explicitarea clauzelor speciale inserate în contractul individual de muncă.

Capitolul III, denumit "**Conţinutul raportului juridic de muncă al jurnalistului**", are în componenţă trei paragrafe. Primul paragraf face vorbire despre drepturile şi obligaţiile jurnalistului, cel de-al doilea paragraf, despre drepturile şi obligaţiile instituţiei de presă angajatoare, iar cel de-al treilea paragraf examinează executarea contractului individual de muncă.

Capitolul IV examinează **încetarea raporturilor de muncă ale jurnalistului** în cele cinci paragrafe componente. Legalitatea încetării raporturilor de muncă este analizată în paragraful întâi. Paragraful al doilea se referă la încetarea de drept. Cel de-al treilea paragraf, la încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților. Procedura încetării raporturilor de muncă din inițiativa instituției de presă angajatoare este analizată în paragraful al patrulea, iar în paragraful al cincilea, încetarea raporturilor de muncă din inițiativa jurnalistului (demisia).

Capitolul V analizează **răspunderea jurnalistului** în şase paragrafe. Paragraful întâi examinează formele răspunderii jurnalistului, paragraful al doilea, răspunderea disciplinară a jurnalistului, cel de-al treilea paragraf, răspunderea patrimonială a jurnalistului. Răspunderea contravențională a jurnalistului este analizată în paragraful al patrulea. Răspunderea penală a jurnalistului este inserată în paragraful al cincilea, iar ultimul paragraf face vorbire despre răspunderea jurnalistului pentru daune morale.

Teza se încheie cu lista lucrărilor ştiințifice de specialitate care au fost consultate şi cu trei rezumate în limbile română, engleză şi rusă.

Aprobarea rezultatelor

Lucrarea a fost prezentată în cadrul catedrei de specialitate a Universității de Stat Moldova şi la Seminarul Specializat.

- Materialele cercetărilor efectuate, principalele concluzii şi recomandări ale investigației şi-au găsit reflectarea în publicațiile autorului şi pot servi drept suport la modificarea atitudinii față de raportul juridic de muncă al jurnalistului, teză abordată pentru prima dată în literatura de specialitate, care poate servi drept informație utilă în activitatea practică a jurnaliştilor, comunicatorilor, avocaților şi judecătorilor;

- Lucrarea poate fi folosită ca sursă teoretică şi practică în învățământul superior de specialitate, precum şi la elaborarea unor lucrări ştiințifice ulterioare, cercetări legate de problema regimului juridic de muncă al jurnalistului într-o societate democratică etc.;

- Lucrarea are o construcție conceptuală de studiu monografic, înglobând şi îmbinând aspecte teoretico-practice ale instituției date, cu trimiteri comparative la legislațiile din Republica Moldova, Federația Rusă, Franța, Statele Unite ale Americii şi Uniunea Europeană;

- În încheiere, sunt formulate concluzii şi propuneri în vederea perfecționării instituției raportului juridic de muncă al jurnalistului în genere.

Ideea fundamentală este că raportul juridic de muncă al jurnalistului în cadrul instituției de presă are o utilitate practică, găsindu-şi loc în legislațiile naționale şi internaționale.

Capitolul I
STATUTUL JURIDIC AL PROFESIEI DE JURNALIST

§ 1. Noțiunea de jurnalist şi a instituției de presă

Majoritatea definițiilor consacrate profesiei de jurnalist se referă mai puțin la ceea ce face jurnalistul şi mai mult la locul şi la modul în care acționează. Aceasta, deoarece s-a observat că sfera activităților incluse în câmpul ocupației de jurnalist este contradictorie şi incertă. Jurnalistul ar trebui să fie căutător şi distribuitor de informații din cele mai variate domenii (politică, economie, cultură, ştiință, sport etc.), un pedagog care educă publicul, un lider de opinie care formează modul de gândire şi credințele audienței, un creator de cultură, un om de divertisment etc. Deci, munca jurnalistului interferează cu alte tipuri de activități, precum acelea ale cadrului didactic, liderului politic, istoricului, omului de cultură, actorului, activistului social [2, p. 170-172].

Conform Statutului Federației Internaționale a Jurnaliştilor, este considerat jurnalist "orice persoană care, în mod regulat şi pe bază de remunerație, depune o activitate care constă în a contribui prin cuvânt sau imagine la una sau mai multe mass-media" [3, p. 8]. *Protocolul jurnaliştilor*, încheiat în 1980 sub auspiciile UNESCO, susține că termenul "jurnalist" desemnează: "orice persoană, indiferent de naționalitate, care are un serviciu, plătit şi regulat, de editor, reporter, fotograf, cameraman sau tehnician în presa scrisă, radio, televiziune, care îşi exercită profesiunea în acord cu principiile etice şi cu normele stabilite de profesie; activitatea sa profesională constă în căutarea, primirea sau distribuirea informațiilor, opiniilor, ideilor, studiilor sau comentariilor pentru publicații periodice, agenții de presă, servicii de radio, televiziune sau ştiri filmate" [4, p. 304].

Potrivit *International Encyclopedia of Social Sciences*, termenul "jurnalist" trimite la "o persoană a cărei ocupație principală constă în strângerea, scrierea şi editarea unor materiale care, în general, prezintă şi interpretează evenimente curente" (1968, p. 265). După *Encyclopedia Britannica*, jurnalistul este persoana care practică "strângerea, scrierea şi editarea ştirilor" (1997, p. 617).

Pentru a fi jurnalist, nu ajunge şi, uneori, nu este obligatoriu să parcurgi un ciclu formativ de tip universitar (ca în profesiile cu tradiție, precum medicina, dreptul, ingineria etc.), ci trebuie să fii acreditat (adică recunoscut, acceptat) de o instanță internă stabilită şi impusă de breasla jurnalistică. Spre exemplu, în Belgia funcționează în acest scop *Comitetul de Acreditare*, în Anglia, *Comisia Regală a Presei*, în Franța, *Comisia pentru Cartea de Identitate a Jurnaliştilor Profesioniști* etc.

Profesiunea de jurnalist are o dublă natură, fiind "liberală în spirit şi salarială în practica ei". În spiritul ei, profesia se plasează în vecinătatea ocupațiilor artistice, deoarece implică libertate de acțiune, dar şi talent şi inspirație. În realitatea exercitării ei, profesia este supusă tuturor condiționărilor producției de serie pentru o piață concurențială: jurnaliştii trebuie să fabrice, în regim de bandă rulantă, sub presiunea timpului şi a costurilor, materiale relativ standardizate pentru care nu beneficiază de "dreptul de autor". Într-adevăr, deoarece sunt salariați (ei acceptă un venit periodic regulat, indiferent de calitatea şi cantitatea muncii prestate într-o unitate de timp), jurnaliştii au pierdut dreptul de proprietate asupra produselor muncii lor, în favoarea instituției care i-a angajat [5, p. 102].

Surprinderea notelor definitorii ale instituției de presă implică abordarea fenomenului complex şi contradictoriu al comunicării de masă. S-a apreciat că această noțiune exprimă "ansamblul formelor instituționalizate de producție

şi difuzare pe scară largă a mesajelor; procesele de producție se bazează pe o diviziune a muncii precisă şi implică forme de mediere complexe, precum sistemul editoral, de film, de radio sau de fotografie" [2, p. 172].

În limbajul de specialitate, foarte adesea, această noțiune este considerată sinonimă cu aceea de mass-media; acest termen s-a format pe teren anglofon, prin sinteza dintre un cuvânt englez ("mass"), care trimite la "masa" de consumatori ai acestor forme culturale, şi un cuvânt latin ("media") în forma sa de plural, care se referea la suportul pe care sunt fixate mesajele respective. Dacă primul element al construcției este clar, cel de-al doilea reprezintă o sursă de permanente ambiguități (conceptuale şi lingvistice). După Ynes Lavoine, care a urmărit diversele accepții pe care le are acest concept, "media" se referă simultan la:

a) o tehnică anume sau un ansamblu de tehnici de (1) producere a mesajelor şi de fabricare a unor suporturi manevrabile - ceea ce implică un anume timp de transport; (2) transmitere instantanee a mesajelor printr-un canal anume (unde hertziene, cablu) către un terminal (receptor, monitor);

b) ansamblul mesajelor create cu ajutorul acestei tehnici;

c) ansamblul organizațiilor care produc sau tratează aceste mesaje.

La rândul lor, autorii *Dicționarului mass-media* susțin că termenul "media" se referă simultan la o tehnică anume, la un mod de folosire a acestei tehnici, la un public determinat, la anumite genuri sau forme de exprimare, la instituții specifice [6, p. 149].

Aşadar, instituția de presă, ca instituție implicată în comunicarea de masă în care îşi desfăşoară activitatea jurnalistul, poate fi desemnată şi prin termenul "media" care, însă, nu îşi reduce accepțiunile la acest aspect instituțional.

Specificitatea acestei instituții sociale constă în producerea şi distribuția cunoştințelor, folosind în acest sens tehnici avansate pentru producția de masă şi distribuirea mesajelor, organizându-şi riguros activitatea şi trimițând mesaje către audiențe (în mod potențial) foarte mari, care sunt necunoscute comunicatorului şi care sunt libere să-i preia mesajele sau să le refuze.

S-a apreciat, în literatura de specialitate, că "instituțiile mass-media sunt organizații complexe care produc mesaje în regim industrial; în consecință, ele trebuie să aplice tehnici de raționalizare a producției, bazate pe standardizarea produselor şi a procedeelor de fabricație şi pe birocratizarea aparatului de producție. Altfel spus, instituțiile de presă, devenite acum organizații complexe, orientate către producția industrială de informație, sunt obligate să găsească şi să aplice metode raționale şi stereotipizate de rezolvare a problemelor şi de luare a deciziilor, metode care se concretizează în practicile cotidiene de identificare, selecție şi procesare a informației. Aceste metode derivă din nevoia de a produce, în mod rațional, eficace şi în intervale de timp foarte scurte, un ziar sau un buletin de ştiri, pe baza unei materii prime atât de fluctuante şi volatile, precum evenimentele actualității" [7, p. 9-10].

O definiție destul de sintetică, dar suficient de edificatoare o dă Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media pentru anul 2004-2005 (adoptat la 1 aprilie 2004 de reprezentanți ai sindicatelor şi patronatelor din mass-media) : ramura mass-media reprezintă "totalitatea mijloacelor de comunicare a informației către public, inclusiv conceperea şi producția, indiferent de orice suport, identificate cu marca proprie şi/sau licența".

De asemenea, acest act normativ (potrivit legislației în vigoare, Contractul colectiv de muncă este izvor de drept) încearcă să clarifice noțiunile cu care operează instituțiile mass-media sub aspectul calității acestora de parte în contractul individual de muncă, statuând că noțiunea de unitate are în vedere "companii, instituții publice, societăți naționale, societăți comerciale sau alte organizații care desfăşoară activități în domeniul mass-media", iar noțiunea de angajator are în vedere "persoana fizică sau juridică autorizată, înmatriculată potrivit legii, care deține, administrează şi utilizează capital, indiferent de natura acestuia, şi foloseşte forța de muncă salarizată în mass-media".

§ 2. Statutul profesional al jurnaliştilor

Conturarea statutului profesional al jurnalistului este o activitate dificilă, dată fiind eterogenitatea şi complexitatea activităților desfăşurate în "jurnalistică".

Într-un studiu consacrat statutului de profesionist al jurnalistului, R.A. Beam consideră că următoarele caracteristici sunt definitorii pentru o profesiune:

a) ocupația este organizată în jurul unui corp sistematic de teorii privind cunoştințele şi deprinderile de specialitate. Majoritatea profesiilor îşi protejează cu mândrie monopolul asupra unor cunoştințe specifice care nu pot fi dobândite decât după un ciclu lung de şcolarizare universitară, urmat de un alt ciclu ceva mai scurt de integrare (stagiatura) în câmpul practicilor profesionale;

b) membrii profesiei beneficiază de "autonomie profesională": ei au libertatea de a-şi exercita profesia aşa cum consideră ei că este bine, dar şi obligația de a-şi asuma responsabilitățile care derivă din acest exercițiu;

c) profesia dezvoltă o "cultură profesională", adică un ansamblu de valori, simboluri şi norme comune. Acestea se transmit noilor membri, fie prin învățarea lor în instituții specializate, fie prin asimilarea în procesul de producție, o dată cu tehnicile de lucru. Pe baza valorilor pe care le-a instituit, profesia are tendința de a se autoguverna, de a controla selecția, integrarea, evoluția şi excluderea membrilor ei, producând, în acest scop, coduri etice şi regulamente proprii;

d) profesia este înclinată să "idealizeze" utilitatea ei socială: ea afirmă că slujeşte interesul public, ascunzând sau eludând avantajele economice sau sociale ce decurg din exercitarea ei;

e) pentru membrii ei, profesia este o ocupație pe termen lung, adeseori o ocupație pentru toată viața [8].

Din secolul al XIX-lea până în prezent, jurnalismul a străbătut drumul ce duce de la stadiul de îndeletnicire ori pasiune (hobby) la acela de profesie plenară. El şi-a creat o ideologie proprie (o cultură profesională), a obținut legitimitatea profesională, a câştigat o autonomie din ce în ce mai mare în exercitarea activităților specifice, a conturat norme şi valori deontologice caracteristice, a devenit o ocupație definitivă şi o sursă principală de venituri pentru membrii săi.

Jurnalismul şi-a conturat cu tot mai multă fermitate granițele domeniului său de activitate. Acest proces nu a fost, însă, nici până astăzi finalizat: apariția şi dezvoltarea de noi tehnologii au condus, permanent, la apariția de noi media, de noi produse de presă şi, deci, de noi roluri şi tipologii profesionale.

Din această cauză, profesia a perpetuat un "vag constitutiv al statutului, al structurilor de control, al misiunilor, al practicilor"; prin această deschidere față de alte câmpuri profesionale, jurnalismul "a reuşit, prin evitarea impunerii unor norme foarte stricte, să-şi gestioneze eterogenitatea" [9].

Dificultatea de a fixa "o identitate colectivă", omogenă a profesiei ne obligă să limităm câmpul conceptului de "jurnalism" la activitatea (strictă) de a informa publicul, activitate în care putem identifica un ansamblu clar şi incontestabil de proceduri specifice, considerate definitorii pentru travaliul jurnalistic. Ele vizează în general două sfere de acțiune: strângerea informațiilor (identificarea, colectarea şi verificarea lor) şi procesarea informațiilor (transformarea lor în texte mass-media, suportând efectul unor constrângeri formale, diferite de la un gen la altul sau de la un canal la altul).

În literatura de specialitate se face distincție între jurnalişti şi comunicatori, ceea ce înseamnă că breasla tinde să-i considere jurnalişti doar pe aceia care lucrează în întreprinderi având ca scop informarea publică. Breasla nu-i va considera niciodată drept jurnalişti (şi nu le va acorda legitimația de presă) pe aceia care muncesc în birourile de presă sau în redacțiile publicațiilor produse de organizații neguvernamentale, fundații, sindicate, primării, prefecturi, guverne, ministere sau firme particulare. Se consideră că informația distribuită de comunicatori serveşte interesele unei instanțe oarecare şi urmăreşte un scop limitat, de tip promoțional. Comunicatorii din relațiile publice vor să controleze ştirile, în special atunci când sunt nefavorabile grupurilor pe care le reprezintă. Se ignoră, uneori, specificitatea muncii jurnalistice, comunicatorii din relațiile publice exercitând presiuni asupra politicii editoriale, pentru a obține o atitudine favorabilă față de ştirile lor şi, respectiv, față de clientul pentru care lucrează [10].

De asemenea, statutul profesional al jurnaliştilor nu include activitatea jurnalistică desfăşurată de colaboratorii ocazionali (fie ei reputate personalități ce dețin rubrici de comentarii şi opinii, fie ei studenți în facultățile de profil, fie alt fel de aspiranți la statutul de jurnalist), deoarece pentru aceştia jurnalismul nu reprezintă o activitate permanentă şi nici sursa principală de venituri. Potrivit Statutului jurnalistului (adoptat de Convenția Organizațiilor de Media, la Sinaia, în perioada 9-11 iulie 2004), jurnalist este "persoana care exercită dreptul inviolabil la liberă exprimare şi a cărei principală sursă de venituri este obținută din realizarea de produse jurnalistice, fie ca angajat, fie independent, indiferent de domeniul mass-media în care lucrează (presa scrisă, audiovizual, on-line etc.)".

Se pune, aşadar, accentul pe calitatea de angajat (am adăuga noi, cu carte de muncă şi deci cu "norma de bază"), care are ca principală sursă de venituri activitatea jurnalistică şi prestarea unei munci în presă cu caracter sporadic, temporar.În cadrul statutului profesional al jurnalistului distingem o diviziune clasică, două mari tipuri de activități şi, implicit, de profiluri profesionale: cei care strâng informațiile ("news gatherers"), adică reporterii, şi cei care prelucrează informațiile ("news processors"), adică editorii. Conform unui document cadru realizat pentru *Oficiul Internațional al Muncii* din Geneva de G. Bohere, cele două funcții de reporter şi editor se individualizează prin câteva caracteristici fundamentale [3, p. 14-17].

Astfel, activitatea reporterului este definită prin căutarea şi aducerea spre publicare a unor informații de interes public. Pentru atingerea acestui scop, reporterul trebuie să efectueze următoarele operații:

a) să se deplaseze din redacție la locul evenimentului, pentru a avea un contact direct cu "mediul" în care s-au petrecut respectivele fapte;

b) să colecteze cât mai multe informații, bazându-se pe următoarele procedee: observația imediată, interviul cu persoanele implicate în evenimente sau martore la desfăşurarea acestora, investigații în arhive, biblioteci etc.;

c) să verifice soliditatea informațiilor de care beneficiază, folosind procedeele jurnalistice uzuale;

d) să scrie texte, întemeiate pe informațiile culese pentru publicare şi să le supună controlului şi (eventual) aprobării de către editor.

În antiteză cu activitatea scriitorului, esența muncii reporterului nu stă în actul scrisului, ci în actul căutării şi verificării informației. Abia după şi dacă investigația i-a reuşit, el devine un creator de "produse", purtând amprenta personalității. S-a apreciat că un reporter bun trebuie să aibă simțul inițiativei, disponibilitatea de a se deplasa rapid şi eficient în diferite locuri, flexibilitate (pentru a face față unor situații neașteptate), putere de lucru în salturi (în presă, zilele liniştite alternează cu zilele supraaglomerate), capacitate de adaptare rapidă (pentru a schimba strategia inițială în funcție de reacțiile partenerilor), curiozitate şi uşurință de a comunica [2., 199].

În antiteză cu reporterul definit printr-o activitate de teren mobilă şi imprevizibilă, editorul este acela care selectează, revizuieşte şi pregăteşte materialele pentru publicare.

În bibliografia de specialitate, editorii sunt desemnați prin sintagma "păzitori de porți" ("gate - keepers"). Aceasta înseamnă că ei sunt aceia care controlează fluxul de informații şi de materiale care invadează redacția, stabilind:

a) ce corespunde şi ce nu corespunde profilului şi intereselor acesteia;

b) ce elemente din totalul celor selectate trebuie să ocupe o poziție prioritară (în deschiderea emisiunii sau în partea superioară a paginilor) şi ce poate rămâne în masa globală a celorlalte ştiri şi articole. Cu alte cuvinte, editorii "deschid poarta" pentru anumite informații, pe care le consideră interesante, şi "închid poarta" pentru altele [11, p. 126].

Editorii îşi desfăşoară munca pe niveluri diferite: există editori departamentali (şefi de secții pentru domeniile de interes ale instituției respective) şi editori ai instituției (redactori-şefi sau redactori-şefi adjuncți, secretari de redacție, directori, manageri etc.). Editorii departamentali se pot diferenția pe domenii (economic, politic, social, sportiv, juridic etc.), pe produse (pentru ediția, paginile ori programele locale, regionale, municipale sau internaționale, de dimineață sau de seară) ori pe tipuri de activități (îndeosebi tehnice: editorul de grafică, de fotografie, de acurateție stilistică ori gramaticală etc.).

Pentru îndeplinirea misiunii lor de "păzitori de porți", editorii au următoarele sarcini:

a) să indice reporterilor temele şi evenimentele pe care aceştia trebuie să le urmărească şi, ulterior, să le relateze;

b) să primească diverse materiale (articole, fotografii, proiecte grafice, emisiuni), pentru a le studia, pentru a le pregăti în vederea publicării sau pentru a cere refacerea lor (eventual, chiar pentru a le respinge). Judecățile de valoare ale editorilor se bazează nu atât pe intuiție, cultura ori "gustul" lor, cât, mai ales, pe ansamblul caracteristicilor care definesc linia politică şi stilistică a respectivei instituții. De aceea, editorul

poate respinge unele materiale interesante, dar neconcordante cu poziţiile, interesele sau chiar cu maniera de scriere şi prezentare specifică acelei redacţii;

c) să atribuie comentarii şi articole de fond diferiţilor specialişti din redacţie sau unor colaboratori;

d) să decidă locul articolului în pagină sau al emisiunii în program, să stabilească titlurile, subtitlurile şi, frecvent, şapoul;

e) să scrie articole (editoriale) care să reflecte poziţia ziarului asupra unei teme sau a unui eveniment.

Analizând aceste sarcini, observăm că editorul trebuie să fie, în primul rând, un factor de concepţie care funcţionează nu numai ca un controlor pasiv al materialelor care ajung pe biroul său, ci şi ca un strateg care indică reporterilor în ce direcţie trebuie să-şi îndrepte puterea de investigaţie.

Elementul cheie al muncii în redacţie este actul de luare a deciziilor, deoarece produsul mass-media este rezultatul unui lanţ de decizii referitoare la evenimentele care urmează să fie abordate, la modul de tratare a informaţiei, la forma în care aceasta urmează să fie "ambalată" şi la poziţionarea ori gradarea mesajelor ce conţin respectiva informaţie.

S-a remarcat că procesul decizional este profund influenţat de constrângerile organizaţionale, de cultura profesională şi de experienţa redactorilor [12a]. În momentul când jurnaliştii trebuie să facă diverse alegeri, ei sunt marcaţi de următoarele considerente:

a) costurile de producţie implicate de culegerea şi procesarea respectivei informaţii;

b) constrângerile tehnice impuse de canalul şi dotările instituţiei în care lucrează;

c) normele colective de conduită şi regulile interne de lucru ale respectivei instituţii;

d) atitudinea şi convingerile personale ale jurnaliştilor;

e) valorile dominante ale breslei;

f) gusturile şi preferinţele consumatorilor, aşa cum sunt ele imaginate de jurnalişti;

g) doleanţele şi restricţiile fixate de furnizorii de publicitate;

h) regulile impuse de proprietarul instituţiei;

i) presiunile exercitate de sursele care oferă accesul la informaţii.

Statutul profesional al jurnalistului şi munca sa sunt complexe şi contradictorii, fiind determinate şi influenţate de o serie de factori. Astfel, referindu-ne numai la tipurile de ierarhii existente într-o redacţie, care se intersectează şi, uneori, se anulează reciproc, menţionăm:

a) ierarhiile oficiale: acestea sunt instituite de organigrama redacţiei, de structura funcţiilor oficiale - director, redactor-şef, redactor-şef adjunct, secretar de redacţie, şef de secţie etc.;

b) ierarhiile de competenţă: nu întotdeauna cel care ocupă o funcţie de conducere posedă cel mai înalt grad de competenţă profesională; de aceea, un jurnalist cu mai multă experienţă este consultat de colegi (înaintea sau în locul şefului respectiv), ori de câte ori redacţia se confruntă cu o situaţie dificilă, deşi, uneori, acest comportament scurtcircuitează ierarhia oficială şi creează un sistem paralel de ierarhii de competenţă;

c) ierarhiile afective: relaţiile de amiciţie din redacţie sunt o altă sursă de structuri de autoritate; cercetările şi "înţelepciunea" breslei arată că cei apropiaţi de conducere pot să-şi impună materialele, înaintea

jurnaliştilor "obişnuiţi", sau să beneficieze de anumite privilegii, în baza prieteniei care îi leagă de liderii organizaţiei respective;

d) ierarhiile paralele apar acolo unde asociaţiile profesionale sau sindicatele sunt deosebit de puternice; liderii acestora, deşi ocupă poziţii de mijloc în ierarhia oficială a redacţiei, pot obţine un surplus de putere şi drepturi, datorită poziţiei lor superioare în organizaţiile care reprezintă breasla;

e) ierarhiile extraprofesionale produc răsturnări de autoritate, atunci când unul dintre membrii redacţiei este implicat în structuri politice sau economice (direct sau indirect, prin relaţii de rudenie); invocând aceste relaţii şi profitând de interesele sau slăbiciunile liderilor redacţiei, aceşti jurnalişti obţin anumite avantaje de ordin profesional sau material.

În aceste condiţii, la care se adaugă absenţa unor instanţe şi mecanisme instituţionale de control, de selectare, de evaluare şi de promovare (cum există în corpul medical, în magistratură sau în corpul didactic), traiectoria profesională a unui jurnalist în ierarhia redacţiei riscă să fie supusă accidentelor provocate de diverse întâmplări şi ocazii, capacităţii de integrare într-o reţea, puterii de a construi relaţii personale, abilităţii (sau lipsei de abilitate) de a accepta compromisul sau de a schimba diverse servicii reciproce şi ca ea să depindă, adeseori, de bunul plac al şefilor [13, p. 30-31].

§ 3. Deontologia jurnalistului

Cea mai mare parte a statelor unde regimul nu este dictatorial posedă cel puţin un cod al presei: de la Norvegia la Africa de Sud, de la Japonia la Turcia, de la Canada la Chile [14, p. 65-95]. Uneori, el se numeşte cod etic al onoarei sau de conduită sau chiar chartă a jurnaliştilor.

Codul informează publicul asupra profesiei, semnalează faptul că aceasta are reguli de conduită sporindu-i credibilitatea, vizează îndepărtarea escrocilor şi a şarlatanilor. Codul protejează clientul, însă dincolo de aceasta, creează o solidaritate de breaslă şi menţine prestigiul profesiunii, deci, infuenţa sa. El oferă un ideal şi încearcă înarmarea conştiinţei individuale a fiecărui profesionist, enunţând valori şi principii unanim recunoscute. Codul dă fiecăruia un sentiment de securitate, de forţă colectivă. Pe de altă parte, codul vizează evitarea intervenţiei statului. Aceasta poate fi puternică în cazul mijloacelor de comunicare.

Există coduri naţionale concepute de o asociaţie sau mai multe, precum şi coduri internaţionale, cum ar fi cel al Federaţiei Internaţionale a Editorilor de Ziare. Există coduri monomedia ca, de pildă, cel pentru presa scrisă sau pentru radio şi televiziune, după cum sunt semnalate coduri proprii unui organ de presă, fie pentru un ziar, fie pentru o reţea de televiziune. Un cod deontologic trebuie să fie formulat în mod voluntar în cadrul unui grup care exercită acea profesiune.

Primul cod naţional în materie de presă a fost cel francez, Charta îndatoririlor aparţinând sindicatului naţional al jurnaliştilor francezi, adoptat în 1918. În ceea ce priveşte primul cod internaţional, acesta a fost, în 1926, cel al Asociaţiei Interamericane a Presei. Apoi, în 1939, Federaţia Internaţională a Jurnaliştilor îşi stabileşte Codul onoarei.

Codurile au apărut peste tot, după cel de-al doilea război mondial. De la crearea sa, ONU s-a interesat de această problemă. Însă, proiectul său de cod trimis pentru consultare către aproape 500 de asociaţii

ale presei n-a fost adoptat niciodată, mai ales pentru că organizațiile profesionale au refuzat pe drept cuvânt ca instanțele guvernamentale să se amestece în această problemă.

Ne putem aştepta ca tipurile de clauze ale codurilor să varieze în funcție de cultura unei națiuni, de stadiul evoluției sale, de regimul său politic. Totuşi, practic, în cea mai mare parte a codurilor se regăsesc aceleaşi reguli fundamentale. Cauza acestui fapt este comunitatea culturală a țărilor unde au apărut primele coduri şi concertarea internațională.

Se consideră că un cod sintetic în materia deontologiei mijloacelor de comunicare şi a activității jurnalistului trebuie să cuprindă [14, p. 71]:

a) **valori fundamentale**: să respecți viața; să promovezi solidaritatea între oameni.

b) **reguli morale generale**: să nu minți; să nu-ți însuşeşti bunul altuia; să nu provoci inutil suferință.

c) **principii jurnalistice**: să fii competent; să nu faci nimic care să diminueze încrederea publicului față de mijloacele de comunicare; să ai o viziune largă şi profundă asupra informării, informația să nu se limiteze la evident, la interesant, la superficial; să oferi o imagine exactă, completă şi inteligibilă despre actualitate; să deserveşti toate grupurile (bogați, săraci, tineri, bătrâni, "stânga", "dreapta"); să stimulezi comunicarea, deci, înțelegerea între oameni; să aperi şi să promovezi drepturile omului şi democrația; să contribui la armonia societății.

Tipurile de clauze pot fi extrem de diverse; astfel, după natura regulilor, putem distinge reguli ideale, reguli generale, reguli privitoare la excepții, reguli controversate.

Regulile ideale definesc un scop spre care profesioniştii jurnalişti trebuie să tindă, chiar dacă li s-ar părea, adesea, imposibil de atins: să nu accepte niciodată misiuni contrare deontologiei; să dispună de o cunoaştere excelentă a subiectelor de care vorbesc; să-şi lase propriile opinii în afara reportajului pe care îl realizează; să prezinte întotdeauna mai multe puncte de vedere; să lupte în mod constant pentru a apăra drepturile omului.

Regulile generale au o semnificație morală pentru toți cetățenii, ca de pildă: să nu minți, să nu furi, să nu provoci în mod inutil o suferință cuiva etc. Alte reguli se adresează în mod special jurnaliştilor: să nu falsifice în mod voluntar o informație, să nu accepte avantaje financiare sau în natură privind publicarea sau nepublicarea unui articol, să nu provoace nici o suspiciune asupra faptului că ar avea un comportament contrar deontologiei.

Regulile privitoare la excepții evocă faptul că în materie jurnalistică, uneori, "scopul scuză mijloacele"; adesea, unele cerințe morale sunt neglijate, dacă aceasta serveşte interesului public şi dacă ele dezvăluie comportamente antisociale sau amenințări la adresa sănătății publice. Jurnalistul nu trebuie să-şi disimuleze identitatea în fața surselor, nici să culeagă în mod clandestin informația (cu ajutorul camerei ascunse, de exemplu), nici să se amestece în mod inutil în viața privată a oamenilor, dar, în mod excepțional, o poate face în numele interesului public.

În acest sens, în Codul deontologic elaborat de organizațiile membre în Convenția Organizațiilor de Media (şi care face parte integrantă din Statutul jurnalistului) se stipulează că noțiunea de interes public va fi înțeleasă pornind de la mai multe premise, şi anume:

- orice chestiune care afectează viața comunității este de interes public. Acesta nu se rezumă numai la aspectele politice, ci include orice altă împrejurare care prezintă interes pentru comunitate;

- interesul public nu priveşte doar ceea ce autorităţile consideră că este de interes public;

- modul în care funcţionează şi acţionează Guvernul, autorităţile ori instituţiile publice, precum şi orice altă entitate care utilizează bani publici sau care afectează interesul comunităţii este de interes public major;

- toate acţiunile, omisiunile, gesturile şi cuvintele demnitarilor, politicienilor şi ale tuturor funcţionarilor publici legate de exercitarea funcţiei lor sunt de interes public major. Viaţa privată a acestora este de interes public atunci când are relevanţă pentru exercitarea funcţiei;

- având în vedere contribuţia autorităţilor la gestionarea puterii şi a serviciilor publice, critica adusă acestora se bucură de un interes public major;

- atunci când nu există un interes public evident, libertatea de exprimare nu poate fi limitată decât de interesul protejării unui alt drept fundamental;

- orice informaţii privind încălcarea drepturilor omului - aşa cum sunt acestea definite în documentele internaţionale ratificate de România - sunt de interes public major.

Se observă că prin aceste prevederi Codul deontologic lărgeşte foarte mult aria de situaţii care se încadrează în ceea ce se numeşte "interes public major" şi care dă posibilitatea jurnalistului să "atace" probleme din cele mai delicate (din viaţa chiar privată a demnitarilor şi politicienilor, despre modul cum diversa organizare gestionează banii publici, despre activitatea serviciilor publice etc.), fără a exista riscul ca el să răspundă juridic şi să fie tracasat ca "orice muritor" pentru cele mai neînsemnate fapte de calomnie.

Regulile controversate evocă soluţii diferite cu privire la unele probleme deontologice. Astfel, cu privire la responsabilitatea redactorilor - şefi, referitoare la actele jurnaliştilor, se consideră că aceasta trebuie să existe (Marea Britanie, Suedia) sau că jurnalistul nu trebuie să arunce niciodată responsabilitatea textelor sale asupra unui superior (Franţa, Egipt). În Spania, este normal să nu precizezi sursele informaţiilor dintr-un mediu guvernamental, în timp ce în SUA a nu face acest lucru este considerat o greşeală.

În funcţie de aria de acţiune a regulilor deontologice, putem distinge: reguli proprii anumitor mijloace de comunicare, reguli privind un sector al activităţii, reguli specifice anumitor ţări.

Având în vedere categoria profesioniştilor, se pot distinge: reguli doar pentru patroni (şi agenţii lor) şi reguli numai pentru jurnalişti.

Astfel, atenţia pe care o acordă patronii din presă deontologiei variază în funcţie de ţară: foarte scăzută în SUA şi puternică în ţările nordice.

Managerul unui mijloc de comunicare în masă trebuie să separe strict interesele sale jurnalistice de cele comerciale. El nu trebuie să omită anumite informaţii, nici să dea altora o importanţă indusă de un scop politic, publicitar sau demagogic ori pentru a apăra interesele grupului propriu sau al mediilor de afaceri, în general. Mai precis, el nu trebuie să insereze din oficiu toate comunicatele de presă sau o reclamă oarecare, nici să promită ofertanţilor de publicitate că le oferă suprafaţă redacţională, cu atât mai puţin să facă o prezentare a unui eveniment sau a unei asociaţii în schimbul cumpărării anticipate a unui număr de exemplare din acel jurnal. În sfârşit, el trebuie să se simtă responsabil de conţinutul publicităţii în ceea ce priveşte bunul gust, exactitatea şi calitatea de a fi nevătămătoare.

Regulile deontologice referitoare la jurnalişti pot fi grupate după diverse criterii. Astfel, în funcţie de responsabilitatea specifică, putem distinge responsabilitatea jurnalistului faţă de el însuşi, faţă de colegii săi, faţă de surse, faţă de persoanele controversate, faţă de utilizatori. În funcţie de stadiul operaţiunilor, distingem reguli referitoare la obţinerea, selecţia, tratarea şi prezentarea informaţiilor.

Pentru a evoca aceste reguli în concreteţea şi specificitatea lor, prezentăm în continuare câteva aspecte definitorii în acest sens, cuprinse în *Codul deontolgic al ziaristului*, adoptat de Clubul Român de Presă, asociaţie profesională care reuneşte 43 de companii de presă, reprezentând peste 14.000 de jurnalişti.

Astfel, jurnalistul:

- are datoria primordială de a relata adevărul, indiferent de consecinţele ce le-ar putea avea asupra sa, obligaţie ce decurge din dreptul constituţional al publicului de a fi corect informat;

- poate da publicităţii numai informaţiile de a căror veridicitate este sigur, după ce, în prealabil, le-a verificat, de regulă, din mai multe surse credibile;

- aplică principiul de bază al oricărei evaluări etice a ziaristicii care face o distincţie clară între ştiri şi păreri, între fapte şi opinii, evitându-se orice confuzie între acestea; ziaristul nu are dreptul să prezinte opiniile sale drept fapte. Ştirea de presă trebuie să fie exactă, obiectivă şi să nu conţină păreri personale;

- este obligat să respecte reputaţia şi viaţa privată a cetăţenilor şi nu se va folosi de metode interzise de lege pentru a obţine informaţii sau imagini despre acestea. Atunci când comportamentul privat al unor personalităţi publice poate avea urmări nocive asupra societăţii, principiul neintruziunii în viaţa privată ar putea fi eludat. Este preferabil ca minorii, bolnavii şi victimele unor infracţiuni să beneficieze de păstrarea confidenţialităţii identităţii. Se vor menţiona rasa, naţionalitatea, apartenenţa la o anumită minoritate (religioasă, lingvistică, sexuală), numai în cazul în care informaţia publicată se referă la un fapt strict legat de problema respectivă;

- va da publicităţii punctele de vedere ale tuturor părţilor implicate în cazul unor păreri divergente. Nu se vor aduce acuzaţii fără să se ofere posibilitatea celui învinuit să-şi exprime punctul de vedere. Se va avea în vedere respectarea principiului prezumţiei de nevinovăţie, astfel încât nimeni nu va putea fi catalogat infractor, până când o instanţă juridică nu se va pronunţa. Se va evita publicarea comentariilor şi luărilor de poziţie asupra unor cauze aflate pe rol în justiţie. Aceasta nu exclude relatările obiective asupra faptelor în evoluţia lor. Ziaristul nu se substituie instituţiilor şi puterilor publice;

- va păstra secretul profesional privind sursele informaţiilor obţinute confidenţial. Este la latitudinea propriei sale conştiinţe să respecte confidenţialitatea surselor, chiar şi în faţa justiţiei. Confidenţialitatea surselor de informaţie este garantată de reglementările internaţionale la care România este parte;

- are responsabilitatea civică de a apăra valorile democratice, de a milita pentru instaurarea justiţiei şi dreptăţii sociale, de a se opune violenţei, incitării la ură şi confruntare, pornografiei şi discriminărilor de orice natură;

- în exercitarea profesiei şi în relaţiile pe care le întreţine cu autorităţile publice sau cu diversele societăţi sociale îi sunt interzise orice înţelegeri care ar putea afecta imparţialitatea sau independenţa sa. În cazul în care are ştiinţă de abuzul sau de încălcări ale legilor potrivit clauzei de conştiinţă, ziaristul are dreptul de a refuza orice ingerinţă care să-i influenţeze decizia;

- dacă distorsionează intenționat informația sau face acuzații nefondate, săvârşeşte abateri profesionale de maximă gravitate;

- are datoria de a face corecțiile necesare în cazul în care, din vina sa, vor fi date publicității informații inexacte. În asemenea cazuri, instituția respectivă de presă are obligația de a publica în cel mai scurt timp dreptul la replică al reclamantului, ca formă esențială de reparare a prejudiciului adus acestuia.

Literatura de specialitate, care analizează deontologia mijloacelor de comunicare, relevă faptul că, de cele mai multe ori, codurile conțin interdicții fără a se insista asupra comportamentelor de dorit, multe reguli deontologice fiind criticabile din diverse perspective, aspecte care sunt importante pentru perfecționarea activității jurnalistului, conținutul raporturilor juridice de muncă şi reglementările juridice în materie [14, p. 97].

Astfel, o recomandare majoră se referă la faptul că jurnalistul trebuie să posede cunoştințe generale solide, şi o specialitate. Incompetența acestuia ia forme diverse: introducerea termenilor fără a-i defini, utilizarea greşită a statisticilor, simplificarea problemelor complexe, prezentarea ipotezelor ca fapte verificate, generalizarea plecând de la câteva exemple, tragerea concluziilor nejustificate. Puține coduri recomandă însuşirea unor cunoştințe în domenii ce privesc ştiința, dreptul, economia şi chiar limbile străine pentru corespondenții din străinătate. Codurile omit să precizeze ca fiind fundamental pentru jurnalişti să-şi stăpânească propria limbă şi să-şi cunoască propria cultură, ceea ce nu este întotdeauna cazul chiar în presa scrisă de calitate. Uneori, uzanțele şi obiceiurile jurnalistice constituie un obstacol major în calea deontologiei. Insensibilitatea la birocrație, lipsa de imaginație generează rutina: se acoperă aceleaşi sectoare, se urmăresc aceleaşi fenomene, se publică doar comunicatele; se consultă aşa-zişii specialişti. Se apelează puțin la surse excelente, dar mai discrete în plan publicitar, precum reviste specializate sau experți. Se practică "jurnalismul de turmă": un subiect nu este considerat demn de abordat decât dacă este tratat de o mare agenție sau de principalul cotidian. Atunci, chiar dacă nu este nici nou, nici important, timp de o zi, o săptămână sau mai mult, nu se vorbeşte decât de asta, se uită sau se neglijează multe alte subiecte mai grave.

Chiar în democrație, atunci când mijloacele de comunicare privilegiază prea mult o ideologie sau se fac în mod excesiv susținătorii ordinii stabilite, se ajunge la o criză.

În mod tradițional, sunt prezentate în presă fapte diverse şi informații politice care, într-o mare măsură, sunt furnizate prin canalele oficiale, fără a se încerca o panoramă complexă a actualității locale, naționale şi mondiale care, adesea, constă mai degrabă în probleme de rezolvat decât în acțiuni şi întâmplări.

O caracteristică regretabilă constă în amestecul de informație şi divertisment. Există o lipsă de ierarhizare care nu delimitează ştirile distructive de cele importante şi nu le privilegiază pe cele care pot afecta viața unui grup social, a societății unei țări, a umanității. Munca jurnaliştilor este centrată, uneori, pe mici evenimente. Nu se explică mecanismele lumii moderne, nu se raportează evenimentele cotidiene la jocul forțelor profunde care determină destinul societății, nu sunt sesizate semnele premergătoare schimbărilor fundamentale în diverse domenii.

Mijloacele de comunicare pun accentul cel mai des pe neînțelegere, conflict, înfruntare, dramă, eşec. Când o informație nu conține decât un mic element negativ, pe acesta se construieşte reportajul. În măsura în care nu se relevă complexitatea realității şi activitatea jurnalistică pune un accent prea mare pe ciocniri, asasinate, scandaluri, cetățenul riscă să-şi formeze o viziune deprimantă asupra societății, fiind descurajat să acționeze pentru a-şi îmbunătăți soarta sa şi pe cea a comunității sale.

S-a remarcat, de asemenea, că presa acordă un spațiu disproporționat politicii, în raport cu afacerile economice, cu necesitatea ca publicul să devină mai cunoscător şi mai civilizat şi cu necesitatea de a contribui la protejarea culturii tradiționale şi la naşterea de noi forme culturale.

O altă omisiune a codurilor deontologice în materie de presă este considerată aceea că ele nu cer mijloacelor de comunicare să dea socoteală pentru propriile lor afaceri. În afară de vreun mare scandal, ele informează puțin despre controversele din lumea presei.

Cu toate aspectele vulnerabile şi criticile aduse, abordarea deontologică are o contribuție de necontestat în îmbunătățirea serviciilor mijloacelor de comunicare către public, în protejarea cuvântului şi a presei, în obținerea pentru profesiunea de jurnalist a autonomiei care să-i permită să-şi îndeplinească rolul în expansiunea democrației, deci, să îmbunătățească destinul umanității [14, p. 170].

Deontologia funcționează în activitatea jurnalistului ca "filtru" de calitate necesar, dar nu şi suficient, reglementările juridice în materie fiind inerente.

Propunem ***unificarea principiilor de etică profesională a jurnalistului într-un singur Cod, la care să subscrie jurnaliştii şi instituțiile de presă din România şi din Republica Moldova.***

§ 4. Regimul juridic al activității jurnalistului

Activitatea jurnalistului este complexă şi contradictorie, aspecte care au generat un regim juridic dispersat în diverse acte normative, eterogen, lacunar şi supus, de multe ori, controversei [15, p. 17-24].

Prezentarea acestui regim juridic în România, dar şi cu elemente de drept comparat, implică apelul la prevederile cuprinse în Constituția României, la documentele internaționale în materie şi din care rezultă diverse prevederi în legislația României, la diverse acte normative care privesc într-un mod sau altul munca jurnalistului.

Libertatea esențială care comandă existența şi conținutul altor activități, precum cea religioasă, a cuvântului sau a presei, este libertatea conştiinței. Potrivit art. 29, alin. 1, din Constituția României, "libertatea gândirii şi a opiniilor, precum şi libertatea credințelor religioase nu pot fi îngrădite sub nici o formă. Nimeni nu poate fi constrâns să adopte o opinie ori să adere la o credință religioasă contrară convingerilor sale".

Însă, gândurile şi opiniile intră în circuitul juridic doar dacă sunt exprimate. Conform art. 30 din Constituția României:

"1. Libertatea de exprimare a gândurilor, a opiniilor sau a credințelor şi libertatea creațiilor de orice fel, prin viu grai, prin scris, prin imagini, prin sunete sau prin alte mijloace de comunicare în public, sunt inviolabile.

2. Cenzura de orice fel este interzisă.

3. Libertatea presei implică şi libertatea de a înființa publicații.

4. Nici o publicație nu poate fi suprimată.

5. Legea poate impune mijloacelor de comunicare în masă obligația de a face publică sursa finanțării.

6. Libertatea de exprimare nu poate prejudicia demnitatea, onoarea, viața particulară a persoanei şi nici dreptul la propria imagine.

7. Sunt interzise de lege defăimarea țării şi națiunii, îndemnul la război de agresiune, la ură națională, rasială, de clasă sau religioasă, incitarea la discriminare, la separatism teritorial sau la violență publică, precum şi manifestările obscene, contrare bunelor moravuri".

Cât priveşte obiectul libertății de exprimare prin presă, acesta îl reprezintă informațiile corecte şi de interes public, precum şi opiniile sau comentariile cu privire la situații ori evenimente concrete.

Potrivit art. 31 din Constituția României:

"1. Dreptul persoanei de a avea acces la orice informație de interes public nu poate fi îngrădit.

2. Autoritățile publice, potrivit competențelor ce le revin, sunt obligate să asigure informarea corectă a cetățenilor asupra treburilor publice şi asupra problemelor de interes profesional.

3. Dreptul la informație nu trebuie să prejudicieze măsurile de protecție a tinerilor sau siguranța națională.

4. Mijloacele de informare în masă, publice şi private, sunt obligate să asigure informarea corectă a opiniei publice.

5. Serviciile publice de radio şi de televiziune sunt autonome. Ele trebuie să garanteze grupurilor sociale şi politice importante exercitarea dreptului la antenă. Organizarea acestor servicii şi controlul parlamentar asupra activității lor se reglementează prin lege organică".

Dispozițiile constituționale evocate trebuie coroborate cu prevederile cuprinse în documentele internaționale în domeniul drepturilor omului. Astfel, potrivit art. 20 din Constituția României:

"1. Dispozițiile constituționale privind drepturile şi libertățile cetățenilor vor fi interpretate şi aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele şi cu celelalte tratate la care România este parte.

2. Dacă există neconcordanțe între pactele şi tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, şi legile interne, au prioritate reglementările internaționale".

În *Declarația Universală a Drepturilor Omului*, adoptată de Adunarea Generală ONU la 10 decembrie 1948, libertatea de expresie capătă un statut deosebit, fiind inclusă în preambul drept "cea mai înaltă aspirație a oamenilor". În art. 19, se proclamă că "orice om are dreptul la libertatea opiniilor şi exprimării; acest drept include libertatea de a avea opinii, fără imixtiune din afară, precum şi libertatea de a primi şi răspândi informații sau idei, prin orice mijloace şi independent de frontierele de stat".

Declarația prevede şi posibilitatea limitării drepturilor omului, însă numai dacă limitele sunt stabilite prin lege şi exclusiv în scopul de a asigura cuvenita recunoaştere şi respectare a drepturilor şi libertăților altora şi ca să fie satisfăcute justele cerințe ale moralei, ordinii publice şi bunăstării generale într-o societate democratică.

Bazat pe principiile Declarației Universale a Drepturilor Omului, Pactul Internațional cu privire la drepturile civile şi politice, adoptat de Adunarea Generală ONU la 16 decembrie 1966, semnat de România

la 27 iunie 1968 şi ratificat opt ani mai târziu prin Decretul nr. 212/31 octombrie 1974 (publicat în Buletinul Oficial al României, Partea I, nr. 146, din 20 noiembrie 1974), reprezintă în materie un tratat cu valoare obligatorie pentru statele părți. O dată cu ratificarea, România şi-a asumat drepturile şi obligațiile ce decurg din pact. În conformitate cu art. 19:

"1. Nimeni nu trebuie să aibă de suferit din cauza opiniilor sale.

2. Orice persoană are dreptul la libertatea de exprimare; acest drept cuprinde libertatea de a primi şi răspândi informații şi idei de orice fel, indiferent de frontiere, sub formă orală sau scrisă, tipărită ori artistică ori prin orice alt mijloc, la alegerea sa.

3. Exercitarea libertăților prevăzute la paragraful (2) al prezentului articol comportă obligații şi răspunderi speciale. În consecință, ea poate fi supusă unor limitări care trebuie să fie stabilite în mod expres prin lege şi care sunt necesare:

a) respectării drepturilor şi reputației altora;

b) apărării securității naționale, ordinii publice, sănătății şi moralității publice".

În continuare, art. 20 stabileşte încă două limite ale libertății de exprimare, solicitând statelor părți să interzică prin lege propaganda în favoarea războiului, precum şi orice îndemn la ură națională, rasială sau religioasă, care constituie o incitare la discriminare, la ostilitate sau la violență.

Regimul juridic al activității jurnalistului include şi norme juridice din Dreptul social comunitar ca ansamblu de norme juridice adoptate de organismele europene referitoare la relațiile de muncă şi la securitatea socială (2). Drepturile sociale fundamentale au fost consacrate de către Organizație Internațională a Muncii, începând cu Declarația de la Philadelphia din 1948, când s-au stabilit obiectivele acestei organizații, şi continuând cu numeroase convenții şi recomandări adresate statelor membre, care s-au constituit într-un veritabil drept internațional al muncii şi al protecției sociale [16, p. 3]. Numeroase state europene au ratificat aceste convenții şi au trecut la introducerea lor în dreptul intern. Dar, nevoia unei cooperări regionale mai strânse le-a determinat să adopte şi alte norme de drept social cu aplicare europeană. Aşadar, s-a vrut un drept social internațional şi un drept social european. Acesta din urmă este alcătuit din dreptul social comunitar, creat şi aplicat în țările Uniunii Europene şi din normele de drept social adoptate de Consiliul Europei, ca organizație interguvernamentală [17] . Spre ilustrare, exemplificăm: Convenția de apărare a drepturilor omului şi a libertăților fundamentale, adoptată de Consiliul Europei la 4.11.1950; Carta Socială Europeană, adoptată la 18.10.1961, semnată de România la 4.10.1994 şi revizuită la 3.05.1996 (ratificată de România prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193/1999) care, de asemenea, conține prevederi din domeniul dreptului social, fiind prevăzute 31 de drepturi pe care statele semnatare se obligă să le pună în aplicare [18, p. 6]. Convenția Europeană a Drepturilor Omului, elaborată în cadrul Consiliului Europei, care a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953 şi a fost ratificată de România prin Legea nr. 30/1994, obligă statele părți să recunoască oricărei persoane aflate sub jurisdicția lor drepturile şi libertățile înscrise în acest act.

Comisia şi Curtea Europeană a Drepturilor Omului sunt instanțe recunoscute de statele părți, constituind, astfel, garanții în plus pentru realizarea drepturilor şi libertăților fundamentale.

Libertatea de exprimare şi informare este prevăzută în articolul 10 al Convenției:

"1. Orice persoană are dreptul la libertatea de exprimare. Acest drept cuprinde liberatea de opinie şi libertatea de a primi sau comunica informații ori idei, fără să poată exista vreun amestec al autorităților publice şi fără să se țină seama de frontiere. Prezentul articol nu împiedică statele să supună întreprinderile de radiodifuziune, de cinematograf sau de televiziune unui regim de autorizare.

2. Exercitarea acestor libertăți, presupunând îndatoriri şi obligații, poate fi supusă unor formalități, condiții, restricții sau sancțiuni prevăzute de lege, care constituie măsuri necesare într-o societate democratică pentru securitatea națională, integritatea teritorială sau siguranța publică, pentru apărarea ordinii şi prevenirea infracțiunilor, pentru protecția societății şi a moralei, pentru protecția reputației sau a drepturilor altuia, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale şi pentru a garanta autoritatea şi imparțialitatea puterii judecătoreşti".

Deşi reia prevederile referitoare la liberatea de exprimare din Declarația Universală a Drepturilor Omului şi din Pactul Internațional cu privire la drepturile civile şi politice, art. 10 are, totuşi, o structură diferită, punctul (2) conferind statelor o libertate de apreciere mai largă în privința realizării cadrului legislativ de natură să permită exercițiul practic al acestei libertăți. Convenția dispune posibilitatea inserării în legislația internă a statelor a unor limite în plus ale libertății de exprimare şi informare dacă acestea sunt "necesare" într-o societate democratică. Este vorba de măsurile care vizează integritatea teritorială, împiedică divulgarea informațiilor confidențiale şi garantarea autorității şi imparțialității puterii judecătoreşti. Unele organizații internaționale ale jurnaliştilor au considerat că restricțiile impuse de art. 10 au un caracter mult prea general şi dau posibilitatea statelor de a restrânge peste măsură exercițiul libertății de exprimare şi de informare [15, p. 23]. Tocmai de aceea în *Codul deontologic al ziaristului*, în capitolul referitor la "Drepturile jurnalistului", se prevede că acesta "este protejat de tratatele şi convențiile internaționale la care România este parte şi care garantează libertatea de exprimare şi liberul acces la informații, precum şi la toate sursele de informații".

În domeniul mass-media, Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei a adoptat o serie de rezoluții şi recomandări ce vizează etica jurnalistică, pericolul concentrării de capital în presă, relațiile parlamentelor naționale cu media, situația profesională a jurnaliştilor etc. Dintre acestea, amintim Rezoluția 1003/1993 şi Recomandarea 1215/1993, ambele referitoare la etica jurnalistică. În România, ambele Camere ale Parlamentului şi-au însuşit aceste acte prin Hotărârea Camerei Deputaților nr. 25 din 12.09.1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 265 din 20 septembrie 1994), respectiv Hotărârea Senatului nr. 32 din 6.10.1994, recomandând tuturor jurnaliştilor să țină seama de principiile deontologice cuprinse în actele enunțate. Rezoluția 1003 cuprinde recomandări grupate în capitole referitoare la demarcarea clară, în paginile ziarelor, a ştirilor de opinii, precum şi obligativitatea supunerii acestora criteriilor adevărului şi onestității; dreptul la informare, ca scop fundamental ce trebuie urmărit de jurnalişti în exercițiul libertății de exprimare; relația dintre editori, patroni şi jurnalişti; funcția jurnalistului şi activitatea sa etică; statutul redacției; necesitatea supravegherii şi aplicării acestor principii prin crearea de organisme şi mecanisme de autocontrol.

Prin Recomandarea 1215 se propune Comitetului Miniştrilor Organizației să adopte o declarație privind etica jurnalistică şi să promoveze aceste principii de bază în statele membre ale Consiliului Europei.

Pe aceste coordonate constituționale şi ale reglementărilor internaționale s-a conturat în România un regim juridic, în care, aşa cum s-a remarcat, există o inegalitate de tratament juridic între presa scrisă şi audiovizual.[15, p. 20-21]

Dacă în domeniul audiovizualului există deja conturată o legislație, la care ne vom referi şi care tinde spre standardele europene, în cazul presei scrise toate proiectele de lege propuse până acum de către diferite formațiuni politice sau de către Guvern au eşuat. Reprezentanții marilor ziare au văzut, de fiecare dată, în aceste propuneri legislative o încercare de "sugrumare" a libertății presei. În ultimii ani, jurnaliştii din România au manifestat o opoziție tot mai puternică față de tentativele de adoptare a unei legi a presei. Această opoziție are la bază temerile că, "datorită unor remanențe ale vechii mentalități totalitare, orice proiect proclamat ca urmărind asigurarea libertății presei, odată intrat în malaxorul Parlamentului, va ieşi ca o lege de îngrădire a libertății presei" (raportul Consiliului de Onoare al Clubului Român de Presă prezentat de Dumitru Tinu la Convenția Națională a CRP din 21 mai 2001).

Din acest motiv, până în mai 2000, când a fost abrogată Legea presei nr. 3/1974 (publicată în Buletinul Oficial al României nr. 48 din 1 aprilie 1974), aceasta era singura reglementare specială incidentă presei scrise. Însă, cea mai mare parte a acestui act normativ era abrogată, implicit, de dispozițiile constituționale, datorită caracterului lor pronunțat politic. Pe de altă parte, o serie de dispoziții din Legea presei din România, cum sunt cele referitoare la organizarea activității de presă, editarea şi difuzarea presei, atestarea şi încadrarea în muncă a ziariştilor, au devenit inaplicabile, datorită noilor realități social-economice şi politice. Totuşi, specificul acestor activități impune reglementări speciale, de natură să asigure libertatea presei privită prin prisma complexității sale şi a importanței sociale pe care o presupune. În parte, aceste deziderate au fost atinse prin negocierea, încheierea şi înregistrarea Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media pentru anul 2005-2006, care a fost însuşit şi semnat de organizațiile sindicale reprezentative (Federația Sindicatelor Jurnaliştilor şi Tipografilor din România, Federația Sindicatelor din Întreaga Presă, S.Z.R., Federația Sindicatelor din Societatea Română de Radiodifuziune) şi de organizațiile patronale reprezentative (Uniunea Națională a Patronatului Român şi Uniunea Generală a Industriaşilor din România - U.G.I.R. 1903).

Multe din propunerile legislative de până acum prevedeau doar măriri ale pedepselor la infracțiunile de drept comun în cazul în care sunt săvârşite prin presă, din care cauză au şi eşuat. Mărirea pedepselor aplicabile jurnaliştilor este o soluție care poate duce doar la intimidarea acestora, la o autocenzură exagerată şi nu la restabilirea drepturilor celor vătămați. Ceea ce trebuie urmărit este concilierea principiului democratic al libertății presei cu cel al respectului demnității umane, vieții private şi dreptului la propria imagine. Acest obiectiv s-ar putea realiza prin instituirea unei răspunderi specifice, care să excludă pedeapsa închisorii, şi a unor proceduri de natură să asigure urgența şi, implicit, eficacitatea dreptului la replică.

O altă formă sub care se manifestă inegalitatea de tratament juridic între presa scrisă şi audiovizual se referă la monopol. Spre deosebire de reglementările din materia audiovizualului, din legislația presei scrise lipsesc cu desăvârşire dispoziții privind reprimarea practicilor monopoliste. Lipsa unor astfel de elemente

afectează nu numai libertatea de exprimare prin presă, care poate fi strivită sub presiunea capitalului, dar şi principiul pluralismului presei, privit ca o condiţie esenţială a dreptului la informare.

În acest context legislativ, activitatea complexă şi concretă a jurnalistului cade sub incidenţa diverselor acte normative care conciliază libertăţile prin stabilirea limitelor libertăţii de exprimare prin presă, oferă garanţii libertăţii presei, se referă la diferite aspecte specifice. Mai concret, este vorba despre aspecte privind respectul vieţii private, protecţia juridică a datelor cu caracter personal, dreptul la propria imagine, dreptul la informaţie, dreptul la replică, drepturile de autor în presă, regimul juridic al publicităţii şi altele. Astfel, cu privire la respectul vieţii private, Constituţia României din 2003 consacră expres dreptul la viaţă intimă, familială şi privată. În lumina documentelor internaţionale privind drepturile omului la care ne-am referit, Constituţia României instituie obligaţia autorităţilor publice de a respecta şi ocroti viaţa intimă, familială şi privată. Din economia dispoziţiilor constituţionale reiese, cum este şi normal, că obligaţia de a respecta aceste valori revine tuturor, nu numai autorităţilor publice. Dreptul la viaţă particulară implică şi dreptul persoanei de a dispune de ea însăşi, cu condiţia de a nu încălca drepturile şi libertăţile altora, ordinea publică şi bunele moravuri.

Potrivit definiţiei date de Adunarea Consultativă a Consiliului Europei prin Rezoluţia nr. 428, paragraf C, "în linii esenţiale, dreptul la respectarea vieţii private constă în posibilitatea persoanei de a-şi duce viaţa aşa cum doreşte, cu un minimum de ingerinţe. Acest drept se referă la viaţa privată, la viaţa familială şi la acea a căminului, la integritatea fizică şi morală, la onoare şi reputaţie, la faptul de a nu fi prezentat într-o lumină falsă, la nedivulgarea unor fapte inutile şi jenante, la publicarea fără autorizare a fotografiilor private, la protecţia împotriva spionajului şi a indiscreţiilor nejustificate sau inadmisibile, la protecţia împotriva informaţiilor confidenţiale comunicate sau primite de către un particular".

Este semnificativă interpretarea dată dreptului la viaţă privată de către Comisia Europeană a Drepturilor Omului: "dreptul de a trăi, atât cât vrei, la adăpost de privirile celor străini (...). Acesta cuprinde, de asemenea, într-o anumită măsură, dreptul de a stabili şi de a întreţine relaţii cu alte fiinţe umane, cu deosebire în domeniul afectiv, pentru dezvoltarea şi realizarea propriei personalităţi".

Legislaţia franceză, de exemplu, conţine dispoziţii care sancţionează atentatul la intimitatea vieţii private, intimitatea apărând ca un atribut al vieţii private. În afară de răspunderea penală, legea franceză instituie şi dispoziţii civile, în cadrul cărora noţiunea de viaţă privată are un sens mult mai larg. Doctrina şi jurisprudenţa franceză au definit coordonatele acestui drept, ele fiind dreptul la nume, la imagine, la voce, la intimitate, la onoare şi reputaţie, la uitare şi la propria biografie [19, p. 606].

Constituţia federală a SUA nu prevede explicit dreptul la viaţă privată, însă conţine garanţiile specifice pentru ocrotirea lui. Jurisprudenţa americană a consacrat acest "*right of privacy*" sau cum i se mai spune "*right to be left alone*" (dreptul de a fi lăsat în pace). Zona "*privacy*" este implicită şi subînţeleasă din dispoziţiile amendamentelor şi din cele conţinute în *Bill of Right* [20, p. 371]. Dar legislaţia penală reglementează delictul "*invasion of privacy*" (invazia în viaţa privată), care constă într-o ingerinţă injustă şi nelegală în viaţa privată a unei persoane din partea celorlalţi indivizi sau a autorităţilor. Cu privire la protecţia juridică a datelor cu caracter personal, la data de 21 decembrie 2001, a intrat în vigoare, în România,

Legea nr. 677 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 790 din 12 decembrie 2001) privind protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulație a acestor date.

Pentru prelucrările de date cu caracter personal efectuate în scopuri jurnalistice, literare sau artistice sunt prevăzute o serie de excepții de la lege. Astfel, datele personale îşi pierd acest caracter, dacă au fost făcute publice în mod manifest de către persoana vizată sau dacă sunt strâns legate de calitatea de persoană publică a persoanei vizate ori de caracterul public al faptelor în care este implicată. De asemenea, anumite prevederi ale legi nu se aplică în situația în care prelucrarea datelor se face exclusiv în scopuri jurnalistice, literare sau artistice, iar prin aplicarea acestora s-ar afecta colectarea datelor, s-ar afecta publicarea materialului rezultat sau s-ar da indicii cu privire la sursele de informare (art. 7). Şi în *Codul deontologic al ziaristului* s-a statuat obligația pentru acesta de a respecta viața privată a persoanei (inclusiv aspectele care țin de familie, domiciliu şi corespondență). Codul stipulează că "amestecul în viața privată este permis atunci când interesul public de a afla informația prevalează. În acest context, este irelevant dacă o persoană publică a dorit sau nu să dobândească această calitate. O activitatea nu este privată doar pentru motivul că nu este desfăşurată în public".

Dreptul la propria imagine poate institui, de asemenea, o serie de limite în activitatea jurnalistului. Acest drept comportă facultatea pentru individ de a se opune publicării imaginii sale fără consimțământul său.

Imaginea exprimă caracteristici exterioare fizice ale persoanei şi nu însuşiri comportamentale. Este vorba de trăsăturile fizice ale persoanei, dar noțiunea de imagine a fost extinsă şi la voce, care este considerată ca atribut al personalității. Spre exemplu, imitarea vocii într-o emisiune televizată a fost considerată atingere adusă dreptului la propria imagine [21, p. 149].

O primă reglementare a dreptului la propria imagine o găsim în capitolul XI, art. 88 al Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 60 din 26 martie 1996). Conform acestor dispoziții, difuzarea unei opere care conține un portret necesită autorizarea persoanei reprezentate în acest portret. Autorul, proprietarul sau posesorul operei respective nu are dreptul să o reproducă sau să o comunice public, fără consimțământul persoanei reprezentate sau al succesorilor acesteia, timp de 20 de ani după moartea sa. Conform Legii dreptului de autor din România, constituie opere protejate operele fotografice, precum şi orice alte opere exprimate printr-un procedeu analog fotografiei. Deci, publicarea fotografiilor reprezentând sau conținând portretul unor persoane, difuzarea unor filme conținând astfel de imagini necesită autorizarea celui reprezentat.

Alineatele următoare ale art. 88 privesc şi situații de excepție când autorizarea persoanei reprezentate nu este necesară, respectiv în cazurile în care aceasta este de profesie model sau a primit o remunerație pentru a poza. Totuşi, legea stipulează expres că în această situație autorizarea nu este necesară decât "în lipsa unei convenții contrare". Ca atare, dacă persoana în cauză solicită expres ca imaginea să nu fie dată publicității, jurnalistul va trebui să țină cont de acest lucru.

Legea precizează, de asemenea, că autorizarea nu este necesară nici pentru difuzarea unei opere care conține portretul:

a) unei persoane general cunoscute, dacă portretul a fost executat cu ocazia activităților sale publice;

b) unei persoane a cărei reprezentare constituie numai un detaliu al unei opere ce prezintă o adunare, un peisaj sau o manifestare publică.

Decizia CNA din România nr. 80/2002 privind protecția demnității umane şi a dreptului la propria imagine stipulează, la art. 12, că: (1) orice persoană are dreptul la propria imagine; (2) în cazul în care în emisiunile audiovizuale se aduc acuzații unei persoane privind fapte sau comportamente ilegale şi imorale concrete, acestea trebuie susținute cu dovezi; (3) realizatorii emisiunilor au obligația să respecte dreptul persoanei la propria imagine şi să pună în vedere interlocutorilor să probeze afirmațiile acuzatoare sau să indice, cel puțin, probele care le susțin.

În activitatea jurnalistică sunt incidente şi unele reglementări juridice privind protecția tinerilor şi a altor categorii de persoane. Constituția României prevede expres că dreptul la informație nu trebuie să prejudicieze măsurile de protecție a tinerilor (art. 31, paragraful 3). Necesitatea unor măsuri speciale de protecția minorilor se impune atât datorită faptului că aceştia sunt foarte uşor influențabili, cât şi pentru a se evita stigmatizarea celor cu comportament deficitar, ceea ce ar reduce considerabil şansele lor de îndreptare.

Potrivit art. 5 din Legea nr. 41/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 18 iunie 1994) privind organizarea şi funcționarea Societății Române de Televiziune şi Radiodifuziune (republicată în M.O. al României nr. 636/1999), emisiunile care prin conținutul lor amenință dezvoltarea psihomorală sau fizică a copiilor şi a tinerilor nu vor fi difuzate între orele 5^{00} şi 24^{00}. Şi în *Codul deontologic al ziaristului* se precizează obligația acestuia de a ține cont de interesul legitim al minorului. El va proteja identitatea minorilor implicați în infracțiuni, ca victime sau ca autori, cu excepția situației în care interesul public cere ca aceştia să fie identificați sau la solicitarea expresă a părinților sau a reprezentanților lor legali, în vederea protejării interesului superior al minorului.

O serie de decizii ale Consiliului Național al Audiovizualului din România (CNA) vin în sprijinul acestor dispoziții, impunând tuturor posturilor de televiziune utilizarea unor semne distinctive pentru emisiunile care ar putea influența într-un grad mai mare sau mai mic dezvoltarea minorilor.

În art. 5, alin. 3, din Legea nr. 41/1994 din România, republicată, se arată că minorii cu comportament deficitar sau persoanele prezumate că au săvârşit încălcări ale legii vor putea fi prezentate astfel încât imaginile să nu permită identificarea lor. Exploatarea vizuală a deficiențelor psihosomatice ale persoanelor prezentate în emisiunile de televiziune, deci, inclusiv ale minorilor, este interzisă.

Decizia CNA din România nr. 12/1997 referitoare la unele măsuri de protecția minorilor interzice difuzarea, prin mijloace de comunicare audiovizuală, pe cale radioelectrică sau distribuite prin cablu, publice sau private, a programelor ce conțin producții cinematografice sau alte genuri de producții audiovizuale care pot afecta dezvoltarea fizică, morală sau mentală a minorilor prin caracterul lor pornografic sau de o violență fizică, psihologică sau de limbaj extremă.

Decizia CNA din România nr. 31/1998 precizează că pot face obiectul unei suspendări temporare a retransmisiei programele aflate sub jurisdicția altui stat, programe care, prin conținutul lor, pot aduce o gravă atingere protecției minorilor. În aceste situații trebuie luate în considerare diferențele de fus orar şi sistemele tehnice utilizate în vederea limitării accesului minorilor la aceste programe. De asemenea, este semnificativă Recomandarea nr. 2/2001 a CNA din România privind respectarea demnității umane, protecția minorilor şi altor categorii ale populației în emisiunile informative. Normele de conduită recomandate se referă la:

• difuzarea imaginii unei persoane aflate în situația de victimă se va face în toate cazurile în care este posibil, cu acordul prealabil al persoanelor în cauză;

• persoanele decedate şi persoanele cu traume vizibile nu vor fi prezentate, în nici un caz, în posturi umilitoare, în general, planurile apropiate ale acestora vor fi evitate;

• atunci când este necesar sau la solicitarea persoanelor afectate, se va interveni asupra imaginii şi/sau vocii, pentru a păstra anonimatul persoanelor în cauză;

• se vor evita formulările care amplifică în mod inutil dramatismul unui eveniment, înfricoşând victimele şi familiile lor;

• se va evita utilizarea unor termeni care se referă la statutul social, rasă, vârstă, religie, apartenența la grupuri minoritare, sănătatea mintală sau handicapul unor persoane în formulări ce pot duce la discriminări sau pot aduce atingere demnității victimelor, familiilor lor sau anumitor segmente ale societății;

• atunci când se consideră că difuzarea unor imagini ce pot şoca publicul este necesară, se va recurge la o avertizare prealabilă care să permită celor care nu doresc să vadă imaginile să renunțe la o vizionare şi altele...

Art. 13 din Decizia CNA din România nr. 80/2002 interzice: (1) în programele audiovizuale orice forme de manifestări antisemite sau xenofobe; (2) orice discriminare pe considerente de rasă, religie, naționalitate, sex, orientare sexuală sau etnie.

Dacă alăturăm şi art. 40 din Legea audiovizualului nr. 504/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 534 din 22 iulie 2002), care interzice difuzarea de programe ce conțin orice forme de incitare la ură pe considerente de rasă, religie, naționalitate, sex sau orientare politică, fără a ține cont şi de art. 3 din aceeaşi lege, care face trimitere la respectarea libertăților şi drepturilor fundamentale ale omului, la informarea obiectivă a publicului prin prezentarea corectă a faptelor şi evenimentelor, favorizând libera formare a opiniilor, se ajunge la situația nefericită a OTV-ului, căruia i s-a ridicat (pripit şi abuziv, după părerea noastră) licența de emisie.

Activitatea jurnalistului cade şi sub incidența unor acte normative care privesc situații speciale, precum starea de asediu şi starea de necesitate. Prevederi exprese referitoare la restrângerea posibilității de exprimare şi a dreptului la informație sunt conținute în O.U.G. din România nr. 1/1999 privind regimul stării de urgență şi al stării de asediu. Art. 20, lit. k, dispune că pentru aplicarea dispozițiilor acestei ordonanțe, precum şi a măsurilor prevăzute în Decretul de instituire a stării de asediu sau a stării de urgență autoritățile civile şi militare pot suspenda temporar apariția sau difuzarea unor emisiuni ale posturilor de radio şi televiziune.

Potrivit Legii 504/2002, Consiliul Național al Audiovizualului din România are atribuții în sensul stabilirii normelor obligatorii privind transmiterea informațiilor referitoare la calamități şi la cazurile de stare de asediu sau stare de urgență.

În legătură cu dreptul la informare, activitatea jurnalistului este reglementată şi de Legea nr. 544/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 663 din 23 octombrie 2001) privind liberul acces la informațiile de interes public. Legea cuprinde dispoziții privind organizarea şi asigurarea accesului la informațiile de interes public, procedura de solicitare şi obținerea informațiilor de la autoritățile publice, limitele şi excepțiile dreptului la informație, dispoziții speciale privind accesul mijloacelor de comunicare în masă la informațiile de interes public, precum şi sancțiuni aplicabile celor care încalcă acest drept.

În aplicarea dispozițiilor constituționale, art. 12 din Legea nr. 544/2001 prevede limitări ale dreptului la informare. Conform textului citat, se exceptează de la accesul liber al cetățenilor, prevăzut în art.1, următoarele informații:

a) informațiile din domeniul apărării naționale, siguranței şi ordinii publice, dacă fac parte din categoriile informațiilor clasificate, potrivit legii;

b) informațiile privind deliberările autorităților, precum şi cele care privesc interesele economice şi politice ale României, dacă fac parte din categoria informațiilor clasificate, potrivit legii;

c) informațiile privind activitățile comerciale sau financiare, dacă publicitatea acestora aduce atingere principiului concurenței loiale, potrivit legii;

d) informațiile cu privire la datele personale, potrivit legii;

e) informațiile privind procedura în timpul anchetei penale sau disciplinare, dacă se periclitează rezultatul anchetei, se dezvăluie surse confidențiale ori se pun în pericol viața, integritatea corporală, sănătatea unei persoane în urma anchetei efectuate sau în curs de desfăşurare;

f) informațiile privind procedurile judiciare, dacă publicitatea acestora aduce atingere asigurării unui proces echitabil ori interesului legitim al oricăreia dintre părțile implicate în proces;

g) informațiile a căror publicare prejudiciază măsurile de protecție a tinerilor.

Art. 13 instituie, însă, o excepție importantă privind limitele dreptului la informare, precizând că "informațiile care favorizează sau ascund încălcarea legii de către o autoritate sau o instituție publică nu pot fi incluse în categoria informațiilor clasificate şi constituie informații de interes public".

Pentru asigurarea accesului mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public, autoritățile şi instituțiile publice au obligația să desemneze un purtător de cuvânt, de regulă, din cadrul compartimentelor de informare şi relații publice. Legea prevede un termen mult mai scurt pentru comunicarea informațiilor solicitate verbal de către ziarişti, şi anume 24 de ore sau, dacă se poate, imediat.

Cu privire la publicitatea dosarelor securității celor care au făcut parte din fosta poliție politică, sunt aplicabile prevederile Legii 187/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 603 din 9 septembrie 1999) privind accesul la propriul dosar şi deconspirarea securității, ca poliție politică. Art. 2 din Legea 187/1999 conține dispoziții referitoare la datele şi informațiile la care are acces presa. Potrivit acestor dispoziții, pentru a asigura accesul la informațiile de interes public, presa scrisă şi audiovizuală are dreptul de a fi informată la cerere în legătură cu calitatea de agent sau de colaborator al organelor securității, ca poliție politică, a persoanelor care ocupă sau candidează pentru a fi alese ori numite într-o serie de demnități sau funcții: preşedintele României, deputați sau senatori, membru al Guvernului, prefect, avocat al poporului şi alții.

În ceea ce priveşte ***dreptul la replică***, aspect de multe ori inerent cu privire la activitatea jurnalistului, legislația internă este inconsecventă în ceea ce priveşte terminologia folosită în materie. Dacă prevederile Legii presei române nr. 3/1974 (abrogată) se refereau la dreptul la "răspuns" care poate fi dat sub formă de replică, rectificare sau declarație, în Legea audiovizualului din România nr. 504/2002, precum şi în Legea de organizare şi funcționare a Societății Române de Radiodifuziune şi a Societății Române de Televiziune nr. 41/1994, republicată, dreptul la replică apare ca un recurs ce poate fi exercitat în cazul în care dreptul la rectificare a fost refuzat. Pe de altă parte, alte acte

normative incidente în materie folosesc propria terminologie, necorelată cu textele legilor cadru. Legea nr. 105/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 245 din 1 octombrie 1992) privind reglementarea raporturilor de drept internațional privat menționează doar dreptul la replică împotriva daunelor aduse personalității. Tot astfel, Hotărârea Guvernului României nr. 77/1998 privind înființarea Departamentului purtătorului de cuvânt al Guvernului stabileşte, printre atribuțiile purtătorului de cuvânt, asigurarea exercițiului dreptului la replică, fără alte distincții.

În sens larg, doctrina juridică a relevat faptul că dreptul la replică este prerogativa legală conferită persoanei, ale cărei drepturi sau interese legitime au fost lezate prin afirmații făcute în presă, de a da un răspuns prin care să-şi exprime explicațiile şi rezervele cu privire la aceste afirmații [15, p. 129]. În legislația noastră se remarcă deosebiri esențiale în privința reglementării dreptului la replică în presa scrisă şi în audiovizual.

Dreptul la răspuns pentru informațiile conținute în presa scrisă este reglementat de dispozițiile art. 72 - 75 din Legea presei române nr. 3/1974. Deşi, aşa cum am menționat, această lege este în prezent abrogată, în actul de abrogare - O.U. nr. 53/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr 227 din 23 mai 2000) - se specifică expres că dispozițiile referitoare la dreptul la replică rămân în vigoare.

Sediul materiei privind dreptul la replică, respectiv rectificare în audiovizual, se află în Legea audiovizualului din România nr. 504/2002. Conform art. 41, alin.1, din lege, "orice persoană fizică sau juridică, indiferent de naționalitate, ale cărei drepturi sau interese legitime, în special reputația şi imaginea publică, au fost lezate prin prezentarea de fapte inexacte în cadrul unui program, beneficiază de dreptul la replică sau la rectificare". În continuare, alin. 2 şi 3 dau posibilitate consiliului să adopte procedura necesară exercitării efective a dreptului la replică, precum şi orice alte măsuri necesare, inclusiv sancțiuni, în vederea garantării dreptului la replică sau la rectificare într-o limită rezonabilă de timp de la primirea cererii solicitantului; difuzarea rectificării sau acordarea dreptului la replică nu exclude dreptul persoanei lezate să se adreseze instanțelor judecătoreşti. În privința reglementării dreptului la replică, actualul Cod deontologic este destul de succint, stipulând doar că "dreptul la replică se acordă atunci când cererea este apreciată ca fiind îndreptățită şi rezonabilă". Codul mai prevede, de asemenea, obligația pentru jurnalist de a cerceta cu promptitudine orice eroare care apare în materialele sale. Acolo unde consideră necesar, jurnalistul poate să publice şi scuze.

Legislația Republicii Moldova reglementează sumar dreptul la replică şi la rectificare. Unele prevederi sunt inserate în art. 40, alin. 2-4, din Legea audiovizualului şi art. 16, alin. 7, din Codul civil al Republicii Moldova. Chiar dacă au fost adoptate "*norme obligatorii pentru acordarea şi programarea dreptului la replică în cadrul programelor audiovizuale*" de către Consiliul Coordonator al Audiovizualului din Republica Moldova, acestea nu acoperă totalitatea mass-media, fiind defectuoase sub aspectul conținutului, şi de aceea este necesară adoptarea unui mecanism viabil şi eficient pentru reglementarea exercițiului dreptului la replică şi rectificare privind materialele publicate/difuzate de mass-media.

Activitatea jurnalistului poate cădea şi sub incidența unor reglementări privind dreptul la antenă şi desfăşurarea campaniilor electorale. Conform art. 31 din Constituția României, serviciile publice de radio şi televiziune trebuie să garanteze grupurilor sociale şi politice importante exercitarea dreptului la antenă.

Accesul la serviciile publice de radio şi televiziune este garantat de Legea 370/2004 pentru alegerea Preşedintelui României, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 887 din 29 septembrie 2004 şi Legea nr. 373/2004 privind alegerile parlamentare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 887 din 29 septembrie 2004). Consiliul Național al Audiovizualului din România emite decizii în care sunt specificate în detaliu condițiile accesului la posturile de radio şi televiziune, conținutul şi forma de prezentare a emisiunilor electorale, precum şi programul acestor emisiuni. Jurnalistul, a cărui muncă vizează aceste activități, trebuie să respecte în acest sens o serie de dispoziții, cum ar fi, de pildă, cele referitoare la conținutul şi prezentarea emisiunilor electorale, unele interdicții impuse de lege înaintea alegerilor, publicitatea electorală şi altele.

Cu privire la drepturile de autor în presă, menționăm că protecția drepturilor de proprietate intelectuală rezultate din activitatea de presă diferă în funcție de genul publicistic. Realizarea dreptului la informație al publicului şi importanța pe care o prezintă pentru dezvoltarea societății este una din rațiunile pentru care informațiile date publicității sub formă de ştiri nu beneficiază de protecția legală a drepturilor de autor. Pe de altă parte, ceea ce caracterizează acest gen publicistic este conținutul, nu forma, astfel încât informația brută, sub formă de ştire, nu poate constitui obiect al dreptului de autor. În schimb, articolele ce conțin comentarii, exprimarea unor opinii, reportajele, pamfletele etc. beneficiază de ocrotirea drepturilor de autor. Cadrul legal în această materie îl constituie Legea privind drepturile de autor şi drepturile conexe din România nr. 8/1996. Această lege conține dispoziții privind operele publicistice protejate, drepturile autorului şi limitele exercitării acestor drepturi, drepturile conexe, cesiunea drepturilor de autor, gestiunea şi apărarea acestor drepturi, sancțiunea nerespectării lor.

Regimul juridic al publicității conține, de asemenea, reglementări incidente privind munca jurnalistului. Publicitatea, în general, deci, atât cea realizată prin presa scrisă sau audiovizuală, cât şi cea care se realizează prin panotaj sau alte medii, este guvernată de Legea nr. 148/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 359 din 2 august 2000), modificată şi completată de Legea nr. 283/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 31 mai 2002). Reprezentând legea cadru, aceasta se completează cu alte acte normative, în funcție de mijlocul prin care se realizează publicitatea. Chiar art. 3 din Legea publicității specifică faptul că "publicitatea difuzată în cadrul programelor de radiodifuziune şi televiziune, transmise pe cale radioelectrică sau prin cablu ori printr-un alt sistem tehnic asimilat acestuia, se supune prevederilor privind publicitatea în domeniul audiovizualului din Legea audiovizualului nr. 48/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 104 din 25 mai 1992), cu modificările şi completările ulterioare, precum şi prevederile prezentei legi".

În conformitate cu art. 17 din Legea audiovizualului, o serie de decizii ale CNA din România stabilesc normele obligatorii în ceea ce priveşte publicitatea prin radio şi televiziune. Decizia CNA din România nr. 65/23 mai 2000 se referă la normele obligatorii pentru publicitate, teleshopping şi sponsorizare în domeniul audiovizualului. Această decizie defineşte toate formele de publicitate în domeniul audiovizualului, cuprinde capitole referitoare la forma şi prezentarea publicității, precum şi la publicitatea interzisă. Mai mult, în *Codul deontologic al ziaristului* (în capitolul privitor la "Drepturile jurnalistului")

se menționează expres că acesta are dreptul să refuze să atragă contracte de publicitate sau sponsorizare pentru instituția de presă la care lucrează.

Regimul juridic al activității jurnalistului din Republica Moldova este reglementat printr-o serie de acte normative, pe care le prezentăm doar enunțiativ: Legea presei nr. 243-XIII din 26.10.1994 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 2 din 12.01.1995); Legea audiovizualului nr. 603-XIII din 03.10.1995 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 70 din 14.12.1995); Legea cu privire la instituția publică națională a audiovizualului Compania "Teleradio-Moldova" nr. 1320-XV din 26.07.2002 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 117-119 din 15.08.2002); Legea cu privire la publicitate nr. 1227-XIII din 27.06.1997 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 67-68 din 16.10.1997); Legea privind accesul la informație nr. 982-XIV din 11.05.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 88-90 din 28.07.2000); Legea privind dreptul de autor şi drepturile conexe nr. 293-XIII din 23.11.1994 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 13 din 02.03.1995).

Propunem:

- Amendarea Legii presei nr. 243-XIII din 26.10.1994 de către Consiliul Legislativ al Republicii Moldova, chiar dacă ea a fost modificată ulterior prin alte opt legi, acestea sunt elaborate fără un concept clar, fără a se ține cont de experiența internațională, nereglementând independența publicațiilor periodice, ci doar descriind, în mod rutinar, schema de organizare a activității acestora, conținând prevederi care pun în pericol principiile libertății presei şi a pluralismului de opinii, uitându-se faptul că mass-media are menirea de a difuza informații şi idei de orice fel, inclusiv care şochează sau tulbură şi care pot fi considerate de mulți, inclusiv de Guvern, parțiale, inexacte sau chiar false, şi nu aceea de a garanta dreptul persoanei de a avea acces la informația oficială şi nicidecum nu trebuie egalată cu statul în această privință;

- Amendarea Legii audiovizualului din Republica Moldova nr. 603-XIII din 03.10.1995 de către Consiliul Legislativ al Republicii Moldova, întrucât legea are multe lacune: nu stabileşte decât vag obligațiile membrilor Consiliului Coordonator al Audiovizualului; se suprapune cu Legea serviciului public, adoptată în 1995, la capitolul obligațiile funcționarilor publici; independența statutară a Consiliului Coordonator al Audiovizualului este reglementată în mod ambiguu; conține abateri de la standardele internaționale privind garantarea statutară a independenței (art. 7, alin. 2); art. 13, alin. 1, contravine principiului libertății funcționării mass-media şi legiferează accesul prioritar al autorităților publice la informații; legea nu specifică ce materiale oficiale vor fi difuzate la indicația Consiliului Coordonator al Audiovizualului şi în ce condiții, practic, acordându-i drepturi nelimitate de ingerință în independența editorială; art. 40, alin. 1, "Răspunderea pentru conținutul informației transmise prin mijloace de comunicare audiovizuală care a cauzat daune materiale sau morale revine, după caz, în conformitate cu legislația, realizatorului, autorului sau titularului licenței de emisie", intră în contradicție cu principiile internaționale privind protecția oamenilor

de creaţie şi libertatea de emisie: persoanele de creaţie şi posturile de emisie nu vor fi "pedepsite pentru transmiterea opiniilor unor persoane care instigă la ură sau violenţă, cu condiţia ca posturile însele să nu sprijine aceste puncte de vedere, să transmită şi păreri contrare sau să-şi exprime public dezacordul cu vederile exprimate" (ARTICLE XIX). Principiile internaţionale indică asupra neadmiterii mecanismelor statale de cenzurare, care creează condiţii de triere a opiniilor, de manevrare politică şi manipulare a opiniei publice.

Existenţa unui cadru legislativ, care ar defini clar statutul juridic, precum şi importanţa misiunilor şi drepturilor autorităţii de reglementare, constituie o condiţie esenţială a independenţei acestei autorităţi faţă de autorităţile publice, forţele publice şi interesele economice. Odată stabilit, acest cadru poate servi drept scut împotriva presiunilor externe. Totodată, statelor membre li se recomandă să asigure, prin cadrul juridic, şi o importanţă a radiodifuzorilor în materie de programe.

Neexistenţa unei strategii naţionale în domeniul audiovizualului din Republica Moldova face ca acesta să se dezvolte haotic şi de aceea este necesară o lege organică pentru a determina clar şi a corespunde cu principiile democratice statutului juridic al radiodifuzorilor locali, obligaţiile şi responsabilităţile acestora. Tot prin lege ar trebui precizate expres principiile şi modalităţile de activitate în câmpul informaţional naţional a radiodifuzorilor din exterior, ceea ce ar permite dezvoltarea acestui sector în interesul naţional, respectându-se prevederile Convenţiei Europene cu privire la televiziunea transfrontalieră.

Ţinând cont de cele de mai sus, considerăm că nu este necesară abrogarea Legii audiovizualului, ci doar amendarea acesteia;

- Abrogarea Legii cu privire la instituţia publică naţională a audiovizualului, Compania "Teleradio-Moldova", deoarece este declarativistă şi nu asigură independenţa funcţională, editorială şi de creaţie a instituţiei, revenindu-se la proiectul Legii cu privire la instituţia publică a audiovizualului, elaborat de Asociaţia Presei Electronice;

- Să fie statuată prin lege protecţia surselor confidenţiale la regimul juridic unificator pentru presă.

Mai amintim, în ceea ce priveşte regimul juridic al jurnaliştilor, şi protecţia de care aceştia se bucură în cazul conflictelor armate internaţionale. Astfel, prin Decretul nr. 224/11 mai 1990 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 068-069 din 14 mai 1990), România a ratificat Protocolul adiţional I la Convenţiile de la Geneva din 12 august 1949 privind protecţia victimelor conflictelor armate cu caracter internaţional şi Protocolul adiţional II la Convenţiile de la Geneva din 12 august 1949 privind protecţia victimelor conflictelor armate fără caracter internaţional, adoptate, la Geneva, la 10 iunie 1977. Art. 79 din Capitolul III al Protocolului I privind protecţia victimelor conflictelor armate internaţionale stabileşte măsuri de protecţie a jurnaliştilor. Astfel, jurnaliştii care îndeplinesc misiuni profesionale periculoase în

zonele de conflict armat vor fi protejați ca persoane civile, cu condiția de a nu întreprinde nici o acțiune care să contravină statutului lor de persoane civile şi fără a renunța la dreptul corespondenților de război, acreditați pe lângă forțele armate, de a beneficia de statutul prevăzut la art. 4, alin. 4, al celei de-a III-a Convenții. Ei vor putea obține o carte de identitate în acest sens, care va fi eliberată de guvernul statului ai cărui resortisanți sunt sau pe teritoriul căreia ei îşi au reşedința sau în care se află agenția sau organul de presă care îi foloseşte.

Am încercat să ilustrăm regimul juridic complex şi divers aplicabil activității jurnalistului, evocând reglementările interne şi internaționale în materie. Desigur că o mare relevanță juridică în acest sens o are abordarea activității jurnalistului din perspectiva Dreptului muncii român a prevederilor cuprinse în noul Cod al muncii din România şi în alte acte normative, aspecte pe care le vom invoca în cursul lucrării. În acest context, evocăm doar în mod sintetic că sistemul legislației muncii, care generează şi relația de muncă a jurnalistului, este alcătuit din izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept şi izvoare specifice. Fac parte din prima categorie, aşa cum am ilustrat: Constituția României, noul Cod al muncii din România, legea, ordonanțele şi hotărârile Guvernului României, ordinele şi instrucțiunile miniştrilor şi altor conducători ai organelor centrale, convențiile internaționale ratificate de România. De exemplu, ca legi incidente şi în domeniul presei, enumerăm: Legea sindicatelor nr. 54/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003); Legea nr. 90/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 47 din 29 ianuarie 2001) privind protecția muncii, modificată de Legea nr. 177/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 522 din 24 octombrie 2000); Legea nr. 168/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, modificată prin O.U.G. nr. 138/2000 privind modificarea şi completarea Codului de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 2 octombrie 2000 (modificată şi completată prin O.U.G. nr. 290/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 70 din 29 decembrie 2000, şi prin O.U.G. nr. 59/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 27 aprilie 2001) privind soluționarea conflictelor de muncă şi altele. O mențiune specială se cuvine să acordăm izvoarelor specifice Dreptului muncii român: contractele colective de muncă, statutele profesionale şi disciplinare, regulamentele de ordine interioară.

Specificul activității jurnalistice se pretează la elaborarea unor statute profesionale în care se prevăd reguli specifice privind raporturile de muncă, drepturile şi îndatoririle personalului, disciplina în muncă şi răspunderile etc.

De asemenea, regulamentele de ordine interioară, elaborate în baza noului Cod al muncii din România, care stabilesc ordinea şi disciplina muncii în unitate, constituie unul din izvoarele specifice ale Dreptului muncii român aplicabil în domeniul presei.

Propunem ***elaborarea unei Legi a presei din România, ținând cont de recomandările asociațiilor profesionale ale jurnaliştilor români, cât şi de legislația europeană în domeniu.***

Capitolul II
ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A JURNALISTULUI - IZVOR AL RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

§ 1. Noțiunea şi trăsăturile raportului juridic de muncă al jurnalistului

Având în vedere modul în care sunt definite în literatura juridică de specialitate, în mod tradițional, raporturile juridice de muncă, [22, p. 10-16] putem defini raportul juridic de muncă al jurnalistului ca acea relație socială reglementată de lege ce ia naştere între jurnalist, pe de o parte, şi instituția de presă, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci jurnalistice de către jurnalist în folosul instituției de presă, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze şi să creeze condițiile necesare prestării acestei munci.

Rezultă din această definiție că subiectele acestui raport juridic de muncă sunt angajatorul - instituția de presă - şi jurnalistul salariat (angajatul). Potrivit noului Cod al muncii (Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, modificată şi completată prin O.U. nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 05 iulie 2005), angajatorii sunt persoane fizice sau juridice care, potrivit legii, pot să angajeze forță de muncă pe bază de contracte individuale de muncă din momentul dobândirii capacității de exercițiu, recte din momentul dobândirii personalității juridice.

Raportul juridic de muncă este, de fapt, o abstracție teoretică, care ne permite a evidenția doar acele particularități ale relațiilor sociale de muncă, determinate de natura firească a oricărei munci neindividuale a persoanelor - subiecte de drept.

Noțiunea de raport juridic de muncă include următoarele elemente:

a) caracterul de cooperare în munca neindividuală a lucrătorului;

b) timpul de muncă în calitate de parte componentă a conținutului obligațiilor lucrătorului;

c) caracterul continuu al raportului juridic de muncă;

d) caracterul autoritar (disciplina muncii) al relațiilor patron - lucrător [23, p. 205-313]. Acest concept poate fi pus şi la baza raportului juridic de muncă al jurnalistului.

Trăsăturile raportului juridic de muncă al jurnalistului sunt:

a) ia naştere, ca regulă, prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată. În acest sens, art. 12, alin. 1, din noul Cod al muncii din România prevede expres: "contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată". Şi în art. 51 din Contractul colectiv de muncă se prevede ca regulă încheierea pe durată nedeterminată a contractului individual de muncă, durata determinată fiind doar o excepție ce poate avea loc în condițiile expres prevăzute de lege.

Prin abrogarea expresă art. 34 şi 35 din Legea nr. 130/1999 (modificată şi completată de OU nr. 136/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 461 din 23 septembrie 1999, HG nr. 238/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 204 din 26 martie 2002, şi de OUG nr. 23/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 259 din 14 aprilie 2003) de către noul

Cod al muncii, s-a renunțat la eventualitatea încheierilor unor convenții civile de prestări de servicii în situația desfăşurării unor activități care nu depăşesc în medie trei ore pe zi (întâlnită în cazul jurnalistului, mai ales când acesta efectuează o muncă redacțională limitată ca durată). S-a legiferat, în schimb, posibilitatea încheierii unor contracte individuale de muncă pe durată determinată (în condițiile art. 81 din noul Cod al muncii din România) a unor munci temporare (prin agenți de muncă temporară) şi a unor contracte individuale de muncă cu timp parțial sau cu munca la domiciliu, în toate cazurile angajații bucurându-se, în condițiile legii, de drepturile ce se cuvin salariaților cu normă întreagă şi pe perioadă nedeterminată, salariul acordându-se proporțional cu timpul efectiv lucrat. În completarea noului Cod al muncii din România, art. 51, alin. 4, din Contractul colectiv de muncă a reglementat posibilitatea încheierii contractului individual de muncă cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi şi cu o durată săptămânală de lucru care nu poate fi mai mică de 10 ore, fiind denumit astfel contract individual de muncă cu timp parțial.

De menționat că în acest caz munca nu are caracter ocazional, ci presupune o anumită continuitate, iar drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat (prin raportul la drepturile pe care le are un jurnalist comparabil ca atribuții şi program de lucru).

b) are un caracter bilateral, el stabilindu-se între jurnalist, ca persoană fizică prestatoare de muncă, şi instituția de presă, ca persoană juridică, angajator;

c) are un caracter personal (*intuitu persȯnae*). Munca este prestată de jurnalist în considerarea pregătirii aptitudinilor şi calităților sale; reprezentarea - care este posibilă în raporturile juridice civile - este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Acest raport juridic de muncă are un caracter personal şi în ceea ce priveşte instituția de presă. Devenind subiect al raportului juridic de muncă, jurnalistul dobândeşte calitatea de membru al colectivului dintr-o anumită unitate mass-media. Specificul activității acesteia, coeziunea, capacitatea şi prestigiul colectivului ei sunt elemente de o deosebită însemnătate, care determină persoana fizică să stabilească raportul respectiv de muncă;

d) se caracterizează printr-un mod specific de subordonare a jurnalistului față de instituția de presă în folosul căreia prestează munca. Aceasta implică încadrarea în colectivul de muncă al unității mass-media, într-o anumită structură organizatorică şi într-o anumită ierarhie funcțională. Subordonarea implică obligația persoanei încadrate de a respecta disciplina muncii. Fără elementul de subordonare, nu ar fi cu putință unitatea de acțiune a colectivului şi eficiența activităților sale în instituția mass-media;

e) munca trebuie să fie remunerată. Salariul reprezintă contraprestația cuvenită angajatului jurnalist. Deci, o muncă gratuită nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă în sensul Dreptului muncii român;

f) asigurarea, prin prevederile legii şi ale contractului încheiat, a unei protecții multilaterale pentru persoanele care prestează munca, atât cu privire la condițiile de desfăşurare a procesului muncii, cât şi în ceea ce priveşte toate drepturile ce decurg din încheierea contractului individual de muncă, reprezintă, în fine, o altă trăsătură a raportului juridic în discuție.

Noul Cod al muncii din România, ca principal izvor de drept în materia Dreptului muncii român, va influența fără îndoială prin reglementările sale şi activitatea de muncă a jurnalistului. Avem în vedere, în primul rând, aspectele sale novatoare, armonizarea şi dreptul Uniunii Europene, dar şi necesitatea

ca normele şi soluțiile adoptate, care prezintă carențe - semnalate deja de doctrină - sau care în activitatea practică se vor dovedi perfectibile, să fie rapid îmbunătățite.

În acest context, prin prisma relevanței pentru raportul juridic de muncă al jurnalistului, evocăm câteva aspecte sintetice. S-a apreciat că noul Cod al muncii din România reprezintă o statornicire pozitivă, utilă şi necesară, concordantă cu situația social-economică actuală, dar şi de perspectivă a României [24, p. 7 şi urm.]. Caracteristica sa fundamentală este determinată de imperativa stringență a reglementării generale a raporturilor juridice de muncă prin racordarea lor la cerințele economiei de piață, concomitent cu armonizarea acestor raporturi juridice cu legislația Uniunii Europene, ca şi preluarea normelor şi principiilor înscrise în convențiile şi recomandările Organizației Internaționale a Muncii. Se poate constata, totuşi, că noul Cod al muncii din România nu reuşeşte, din păcate, să asigure o simetrie totală între părțile contractului de muncă, respectiv, în cazul analizat de către noi, jurnalistul şi instituția de presă. Astfel, nu se răspunde în suficientă măsură şi cerințelor obiective ale angajatorilor, generate de specificul unei economii de piață. Altfel exprimat, protecția salariaților, indiscutabil necesară (ex. Titlul III, Cap. I-III, Titlul IV, Cap. I-V, Titlul V, Cap. I-III) în domeniul legislației muncii, dar, în egală măsură, legiuitorul trebuie să asigure şi protecția intereselor legitime ale angajatorilor, în cazul analizat, instituția de presă, şi să nu permită ingerințe nejustificate în activitatea lor. Subliniem, ca elemente de noutate: cuprinsul art. 171, alin. 5, "măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot, în nici un caz, să determine obligații financiare pentru salariați"; art. 223 (2) spre deosebire de art. 11, alin. 2, din Legea nr. 54/1991 din România, dublează (de la 1 la 2 ani) perioada în care cei aleşi în organele de conducere ale sindicatelor, după încetarea mandatului lor, nu pot fi concediați pentru motivele indicate în acea dispoziție; în domeniul dialogului social, art. 224-229, prin care se reglementează înființarea unei alte forme de ocrotire şi de promovare a intereselor salariaților, şi anume "reprezentanții salariaților" care pot (aşadar facultativ, iar nu obligatoriu) funcționa exclusiv în situația în care numărul salariaților angajatorului depăşeşte 20, iar totodată, nici unul nu este membru de sindicat; art. 281-291 (titlul, intitulat "Jurisdicția muncii") precizează părțile în cazul unui conflict de muncă (art. 282) şi reglementează complet şi neechivoc termenele de prescripție extinctivă în materia conflictelor de muncă (art. 283) ş.a.

Cu privire la carențele Codului în privința raportului juridic de muncă, menționăm că art. 1, alin. 1, precizează că prin Cod se "reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicția muncii". Enumerarea din art. 1, alin. 1, nu este, însă, exhaustivă. Domeniul de aplicare a Codului este mult mai larg, cuprinzând în plu acele categorii de raporturi juridice denumite în doctrină "conexe", respectiv: formarea profesională şi dialogul social, îndeosebi relațiile sindicatelor şi patronatelor cu angajatorii şi salariații.

Sub aspectul subiectelor de drept, trebuia precizat că noul Cod se aplică nu numai celor care au calitatea de salariați în România, dar şi cetățenilor români care lucrează în străinătate, în baza unor contracte individuale de muncă încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului în care se execută contractele respective ar fi mai favorabilă (soluția este în concordanță cu art. 101 şi art. 102 din Legea nr. 105/1992 de Drept internațional privat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 245 din 1 octombrie 1992) ş.a.

§ 2. Jurnalistul şi instituția de presă - părți ale raportului juridic de muncă

Abordarea generală a subiectelor de drept din perspectiva Dreptului muncii român a fost pe larg tratată în literatura juridică internă şi internațională. De aceea vom insista doar pe accentele specifice jurnalistului şi instituției de presă ca părți ale raportului juridic de muncă..

Jurnalistul (angajatul) , ca orice subiect dintr-un raport juridic de muncă, trebuie să aibă capacitate juridică. În temeiul art. 5 din Decretul nr. 31/1954 (publicat în Buletinul Oficial al Republicii Socialiste România, nr. 8 din 30 ianuarie 1954) privind persoanele fizice şi persoanele juridice, prin capacitatea juridică a persoanei fizice se înțelege, în sens larg (*lato sensu*), atât capacitatea de folosință, adică aptitudinea generală a persoanei de a avea drepturi şi obligații, cât şi capacitatea de exercițiu, adică aptitudinea persoanei de a-şi exercita şi de a-şi asuma obligațiile; în sens restrâns (*stricto sensu*), ea se reduce la capacitatea de folosință.

Capacitatea juridică recunoscută tuturor persoanelor, potrivit art. 4 din Decretul nr. 31/1954 din România, este inerentă evocând calitatea de subiect de drepturi. Specificul Dreptului muncii pentru ca persoana fizică să fie subiect de drept, deci, pentru a fi parte într-un raport juridic de muncă, constă în aceea că nu este suficientă capacitatea de folosință, ci ea trebuie să dispună şi de capacitatea de exercițiu, cele două laturi ale capacității fiind indisolubil legate între ele. Acest specific este o consecință a caracterului *intuitu personae* al raportului juridic de muncă. Într-adevăr, aşa cum am mai arătat, munca este o activitate personală ce nu poate fi îndeplinită prin reprezentant. Capacitatea juridică în Dreptul muncii român începe la vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă în privința dreptului de muncă, precum şi în privința exercițiului acestui drept. Datorită specificului pe care îl reprezintă, capacitatea juridică în Dreptul muncii român poate fi privită ca unică, disocierea ei în capacitate de folosință şi capacitate de exercițiu neprezentând interes.

Persoana fizică dobândeşte capacitatea deplină de a intra într-un raport juridic de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani, spre deosebire de dreptul comun, unde capacitatea deplină de exercițiu se dobândeşte la 18 ani, cu excepția femeii căsătorită anterior acestei vârste. Potrivit art. 13, alin. 1, din noul Cod al muncii din România: "persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională". Fără îndoială că încadrarea în muncă a jurnalistului nu se poate face fără o deplină capacitate de exercițiu. Avem în vedere exigențele profesiei din punct de vedere al discernământului, dar şi condițiile de încadrare privind pregătirea sa.

O altă problemă adiacentă abordării calității de subiect de drept într-un raport juridic de muncă este aceea a incompatibilităților la încadrarea în muncă. Acestea sunt limitări sau restrângeri ale capacității juridice reglementate în mod expres şi restrictiv de lege, în scopul ocrotirii persoanei sau al apărării unor interese generale ale societății. Din acest punct de vedere, sunt incidente pentru jurnalist unele cazuri prevăzute de lege. Astfel, potrivit legislației penale, interdicția de a ocupa funcții implicând exercițiul autorității de stat, precum şi de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesie sau de a desfăşura o activitate de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracțiunii constituie una din formele pedepsei complementare a interzicerii unor drepturi (art. 75, lit. b şi c noul Cod penal român, în vigoare

de la 01.09.2006). Tot noul Cod penal român prevede, în art. 132, alin. 1, 3 şi 4 că, în cazul în care făptuitorul a săvârşit fapta datorită incapacităţii, nepregătirii sau altor cauze care îl fac impropriu pentru ocuparea unei anumite funcţii, ori pentru exercitarea unei profesii, meserii sau alte ocupaţii, se poate lua măsura interzicerii ocupării acelei funcţii sau exercitării acelei profesii, meserii ori ocupaţii. Măsura interzicerii unei funcţii sau profesii poate fi luată în mod provizoriu şi în cursul urmăririi penale sau a judecăţii, dar nu şi în cazul persoanelor care exercită un mandat electiv, au responsabilităţi sindicale sau patronale ori desfăşoară o activitate în domeniul presei.

O altă categorie de incompatibilităţi, care poate fi incidentă muncii jurnalistului, se referă la măsurile de protecţie a femeilor. Astfel, se interzice folosirea femeilor gravide şi a celor care alăptează la locuri de muncă cu condiţii vătămătoare, grele sau periculoase ori contraindicate medical, precum şi chemarea lor la ore suplimentare.

Instituţia de presă (angajatorul), în varietatea sa, implică, totuşi, în relaţiile de muncă un numitor comun. Este vorba de calitatea acesteia de a fi partener social, de a avea postura de angajator în relaţie cu jurnaliştii. Această postură face trimitere la calitatea de patron care nu este altceva decât proprietarul unei întreprinderi în care se exploatează munca (salariată a altora). Salariaţii muncesc pentru patron - care stăpâneşte un patrimoniu - în schimbul salariului pe baza unui contract de tip privat, deoarece el presupune subordonarea salariatului faţă de patron, care îşi exercită puterea - organizatorică, normativă şi disciplinară - prin intermediul prerogativelor de care dispune [25, p. 59-62].

Noul Cod al muncii din Republica Moldova nr. 154 - XV, promulgat la 28 martie 2003 (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003), în art. 1, defineşte:

"salariat - persoană fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;

unitate - întreprindere, instituţie sau organizaţie cu statut de persoană fizică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonarea departamentală sau apartenenţa ramurală;

angajator - persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului Cod".

Articolul 1 din Legea nr. 130/1996 din România, republicată, privind contractul colectiv de muncă prevede că noţiunea de patron desemnează orice persoană fizică sau juridică ce angajează salariaţi prin încheierea unui contract individual de muncă. Legea precizează că, în cazul în care patronul angajator este o persoană juridică, acesta va purta şi denumirea de unitate. Termenul patron desemnează pe cel care angajează - persoană juridică sau fizică autorizată potrivit legii - care administrează şi utilizează capital, indiferent de natura acestuia, şi care foloseşte forţa de muncă salarială, iar cel de unitate desemnează regiile autonome, societăţile comerciale, alte organizaţii cu scop lucrativ, instituţiile publice, asociaţiile de orice fel şi organele de stat.

Potrivit prevederilor noului Cod al muncii din România "patronul - persoana fizică sau juridică - poate să angajeze, potrivit legii, forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă".

De precizat că angajatorul - persoană juridică - poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii personalității juridice, în timp ce persoana fizică poate încheia astfel de contracte, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității de exercițiu.

În acest context, cu privire la noul Cod al muncii din România, doctrina deja a semnalat echivocuri, în detrimentul rigurozității, clarității, sinteticului, reglementări care sunt perfectibile. Astfel, s-a observat că art. 14, alin. 1, defineşte termenul de angajator "persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă". La rândul său, art. 230 defineşte termenul de patron astfel: "patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează şi utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit, în condiții de concurență, şi care angajează muncă salariată". Din conținutul celor două prevederi rezultă că nu se poate deduce din cuprinsul Codului, în cazul în care se face referire la "angajator", dacă este vorba de "angajator" în sensul art. 14, care credem că este o definiție mai largă (de gen), sau dacă este vorba de "patron" într-o definiție mai restrânsă (de specie), ca "angajator" în sensul art. 230. Ar însemna că dacă ne raportăm, de exemplu, la considerarea ca "angajator" numai a patronului în cuprinsul Codului, şi întrucât în art. 230 se face referire la "patronul, denumit în prezentul Cod angajator (...)", instituțiile bugetare care încadrează salariați cu contracte individuale de muncă să nu aibă statut de "angajator".

Reformularea art. 230 ar putea să ducă la înlăturarea caracterului contradictoriu al celor două dispoziții legale. Ar trebui să fie înlăturată sintagma "angajator" şi folosită formularea "patronul este acel angajator, persoană juridică înmatriculată sau persoană fizică autorizată potrivit legii, care administrează... etc.

Patronatul este o prezență indispensabilă în economiile de piață. El este acela care deține, exploatează şi administrează capitalul, care angajează în muncă, care organizează şi conduce procesele de muncă. Termenul generic de instituție mass-media poate evoca în mod concret, din această perspectivă a patronatului, multiple ipostaze: societăți comerciale, asociații şi fundații nonprofit, care angajează personal salariat, sau instituții bugetare, care acționează în domeniul comunicării în masă, al culturii.

Cât priveşte capacitatea patronului ca persoană juridică, reliefată în contextul lucrării de față, aceasta implică o capacitate de folosință şi una de exercițiu.

Caracterul juridic distinctiv al capacității de folosință îl constituie specialitatea ei şi constă în posibilitatea subiectului colectiv de drept de a avea acele drepturi şi obligații care se circumscriu principiului specialității capacității de folosință, adică acela care este în acord cu scopul pentru care persoana juridică a fost înființată, scop prevăzut de lege, actul de înființare sau statut. Aşa, de pildă, Legea nr. 41/1994, republicată, cu privire la organizarea şi funcționarea Societății Române de Radiodifuziune şi a Societății Române de Televiziune relevă specialitatea acestor componente definitorii ale presei audiovizuale. Pe planul Dreptului muncii român, acest principiu presupune ca persoana juridică, în special unitățile de stat - regii autonome, companii (societăți naționale), societăți comerciale cu capital de stat, unități bugetare - să încadreze numai persoane a căror calificare şi pregătire pot asigura realizarea obiectivului specific al activității acestor unități. De exemplu, respectând această exigență, Contractul colectiv de muncă pe anul 2005 - 2006 prevede că angajările

în Societatea Română de Radiodifuziune sunt făcute de către Patronat, fiind subordonate unor condiţii, între care şi pregătirea şi competenţa profesională corespunzătoare funcţiei solicitate.

Capacitatea de exerciţiu a persoanei juridice constă în aptitudinea subiectului colectiv de drept de a dobândi şi exercita drepturi şi de a-şi asuma şi îndeplini obligaţiile prin încheierea de acte juridice de către organele sale de conducere.

Potrivit art. 35 din Decretul nr. 31/1954 din Republica Socialistă România, "persoana juridică îşi exercită drepturile şi îşi îndeplineşte obligaţiile prin organele sale. Actele juridice făcute de organele persoanei juridice, în limitele puterilor ce le-au fost conferite, sunt actele persoanei juridice însăşi". Raporturile dintre persoana juridică şi cei care alcătuiesc organele sale sunt supuse prin asemănare regulilor mandatului, dacă nu s-a prevăzut altfel prin lege, actul de înfiinţare sau statut (art. 36).

În situaţia în care instituţia de presă angajatoare este organizată ca societate comercială, este incidentă Legea nr. 31/1990 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr 126-127 din 17 ianuarie 1990, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 29 ianuarie 1998, cu modificările ulterioare, inclusiv prin art. IX din Legea nr. 161/2003, modificată şi completată prin OUG din România nr. 40/2003), republicată şi completată ulterior de Legea nr. 127/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 iulie 2000), O.U. nr. 76/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 283 din 31 mai 2001) şi Legea nr. 370/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 12 iunie 2002), în conformitate cu care actele juridice prin care societatea dobândeşte drepturi şi îşi asumă obligaţii se încheie de către administratorii cărora li s-a conferit puterea de reprezentanţi ai ei. Trebuie observat că dreptul de reprezentare este un drept special, deosebit de dreptul general de administrare, care include numai dreptul de gestiune. În consecinţă, dreptul de reprezentare îl au numai administratorii cărora li s-a conferit acest drept prin actul constitutiv ori, ulterior, prin voinţa asociaţiilor (adunarea asociaţiilor fiind organul de deliberare şi decizie), în condiţiile legii.

O dată cu aplicarea Legii contractului de management nr. 66/1993 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 244 din 13 octombrie 1993), organizarea, conducerea şi gestionarea activităţilor regiilor autonome şi a societăţilor comerciale, în care statul deţine peste 50 % din capitalul social, au fost încredinţate managerului. Trebuie analizată situaţia în care calitatea de administrator o au mai multe persoane fizice ori o persoană juridică în ceea ce priveşte angajarea personalului salariat (inclusiv a jurnaliştilor). Astfel, când mai multe persoane fizice sunt administratori, contractul de muncă va fi încheiat de cel indicat în contractul de administrare că îndeplineşte o atare atribuţie. În lipsa unei asemenea dispoziţii, considerăm că de prerogativa menţionată dispun, în egală măsură, toţi administratorii - persoane fizice. În situaţia în care administratorul este o persoană juridică, încadrarea personalului, deci încheierea contractului de muncă, este de competenţa organului unipersonal al acesteia, în baza dispoziţiilor generale ale art. 35 din Decretul nr. 31/1954 din România.

În cadrul societăţilor comerciale cu capital privat, organul prin care se încheie contractul individual de muncă este cel stabilit prin actul constitutiv (contractul sau statutul societăţii), care, potrivit Legii nr. 31/1990 din România, modificată, diferă în raport de forma societăţii. Ca regulă generală, art 278, alin. 1,

din lege prevede că "încadrarea salariaților la societățile comerciale se face pe bază de contract de muncă, cu respectarea legislației muncii şi asigurărilor sociale de stat". Organul competent să încheie contractele de muncă poate fi: preşedintele consiliului de administrație, unul dintre administratori, directorul executiv.

În cazul unor diverse publicații care apar sub egida unor asociații şi fundații şi care în acest scop angajează jurnalişti sunt incidente dispozițiile Ordonanței Guvernului României nr. 26/2000 pentru persoanele juridice (asociații şi fundații). Astfel, potrivit art. 24, alin. 1, Consiliul director asigură punerea în executare a hotărârilor adunării generale a asociației. În exercitarea competenței sale, Consiliul director încheie acte juridice în numele şi pe seama asociației. Potrivit art. 26, Consiliul director poate împuternici una sau mai multe persoane cu funcții executive, inclusiv persoane care nu au calitatea de asociat ori sunt străine de asociație, pentru a exercita atribuția încheierii unor acte juridice în numele şi pe seama asociației. În mod similar, pentru fundații, Consiliul director al fundației este organul de conducere şi de administrare al acesteia, având între alte atribuții şi încheierea de acte juridice în numele şi pe seama fundației (art. 29, alin. 1 din lege).

Nesocotirea dispozițiilor privind capacitatea de exercițiu a persoanei juridice angajatoare se poate concretiza în fapte distincte, cu consecințe diferite. Dacă pentru încălcarea principiului specialității capacității de folosință există textul expres al art. 34, alin. 2, din Decretul nr.31/1954 din România, care instituie sancțiunea nulității absolute a actului pentru încălcarea regulilor privitoare la capacitatea de exercițiu a persoanei juridice, nu există un text care să prevadă consecința unei asemenea încălcări. În practică, nesocotirea regulilor privitoare la capacitatea de exercițiu a persoanei juridice se poate concretiza în:

a) încălcarea delimitărilor de atribuții între organele de conducere ale persoanei juridice;

b) încheierea actului juridic de către o persoană din colectivul acelei persoane juridice care nu are calitatea de organ al acesteia;

c) încheierea actului de către o persoană căreia i s-a dat mandat, dar nu respectă puterile încredințate, depăşindu-le (ceea ce echivalează, practic, cu lipsa împuternicirii).

În rezolvarea problemei de a şti care este consecința într-o asemenea situație, s-au propus mai multe soluții.

În esență, s-a susținut atât teza inopozabilității, cât şi cea a nulității actului juridic încheiat în astfel de condiții. În ceea ce ne priveşte, ne raliem opiniei potrivit căreia:

a) nerespectarea regulilor privind capacitatea de exercițiu a persoanei juridice atrage sancțiunea nulității actului juridic, întrucât s-a nesocotit o prevedere ce reglementează o condiție de fond a actului juridic (capacitatea);

b) această nulitate, în afară de faptul că este virtuală, trebuie calificată ca o nulitate relativă, întrucât, pe prim plan, în joc sunt interesele acelei persoane juridice, deci, există posibilitatea confirmării ei;

c) numai dacă, deşi actul este valabil, nu se respectă o condiție de opozabilitate față de terți, devine aplicabilă sancțiunea inopozabilității (care, după cum se ştie, poate fi înlăturată prin ratificare) [26, p. 398].

§ 3. Contractul individual de muncă al jurnalistului - izvor de drepturi şi obligaţii

1. Noţiunea şi trăsăturile contractului individual de muncă

Articolul 942 din Codul civil român din cadrul titlului III, denumit despre contracte sau convenţii, defineşte contractul ca "acordul între două sau mai multe persoane spre a constitui sau stinge între dânşii un raport juridic".

Contractul individual de muncă este reglementat în special de noul Cod al muncii din România şi de Legea nr. 130/1996 din România, republicată. Dar şi în capitolul VI al Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media pe anul 2005-2006, în care se prevede că "angajarea salariaţilor din mass-media se face prin încheierea contractului individual de muncă, în temeiul căruia salariatul se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea angajatorului în schimbul unui salariu şi altor drepturi băneşti negociate".

Potrivit art. 16 al noului Cod al muncii din România, (1) contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. *Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociaţia familială au obligaţia de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.*

(2) În situaţia în care contractul individual de muncă nu s-a încheiat în forma scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

În acelaşi sens, art. 1 din Legea nr. 130/1996 din România, republicată, prevede: "încadrarea în muncă a unei persoane se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă între o persoană care prestează munca şi o persoană fizică sau juridică care angajează. Persoana încadrată în muncă dobândeşte calitatea de salariat şi are drepturile şi obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii de contractele colective de muncă şi de contractul individual de muncă".

Potrivit dispoziţiilor contractului colectiv de muncă la nivel naţional, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă (art. 69) în scris (art. 71, alin. 4).

Noul Cod al muncii din România defineşte în art. 10 contractul individual de muncă ca acel contract "în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii, denumită salariu".

Cât priveşte definirea contractului individual de muncă de către noul Cod al muncii din România, ne raliem opiniei, în conformitate cu care, definiţia legală ar fi trebuit să fie mai viguroasă, evitând tautologia, contractul individual de muncă este contractul reţinând şi obligaţia explicită a angajatorului de plăţi, salariul şi obligaţiile generale ale acestuia, de a asigura condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, securitatea şi sănătatea în muncă. În acest sens s-a propus următoarea definiţie: "contractul individual de muncă este acea convenţie în temeiul căreia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau fizică, care la rândul său se obligă să plătească remuneraţie, denumită salariu, şi să asigure condiţii adecvate desfăşurării activităţii, menţinerii securităţii şi sănătăţii în muncă" [27, p. 9a]**.**

"Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, pe care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul Cod, de alte acte normative ce conțin norme ale Dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul" (art. 45, alin. 1, din Codul muncii (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Partea I, nr. 159-162 (1252-1255) din 29 iulie 2003) al Republicii Moldova).

Codul muncii al Federației Ruse conține o definiție amplă: "contractul de muncă este înțelegerea între patron şi lucrător, în conformitate cu care patronul se obligă să-i acorde angajatului de lucru potrivit felului muncii convenite, să-i asigure condițiile de muncă, prevăzute prin prezentul Cod, prin legi şi prin acte juridice normative, contractul colectiv, acorduri, acte normative locale, care conțin norme ale Dreptului muncii, la timp şi în cuantum deplin să-i plătească lucrătorului salariul, iar lucrătorul se obligă să presteze personal felul muncii determinat prin această înțelegere, să respecte regulamentul de ordine interioară din organizația în vigoare".

În literatura de specialitate română sunt formulate multiple variante ale acestei noțiuni. Astfel, contractul individual de muncă a fost definit ca "înțelegerea încheiată în scris între o persoană fizică, pe de o parte, şi un patron, pe de altă parte, prin care prima se obligă a presta munca prevăzută în contract, iar secundul să-i asigure persoanei încadrate condiții corespunzătoare pentru buna desfăşurare a activități, deplina protecție şi securitate a muncii şi să o remunereze în raport cu munca prestată, potrivit clauzelor contractului" [28, p. 166]. În mod similar, alt autor precizează: contractul individual de muncă este "înțelegerea încheiată în scris, prin care o parte - salariatul - se obligă la prestarea în timp a unei munci în folosul şi în subordinea celeilalte părți - angajatorul - iar acesta îi asigură, la rândul său, plata salariului şi condiții adecvate de muncă" [29, p. 102].

În conformitate cu prevederile menționate, contractul individual de muncă al jurnalistului poate fi definit ca acea convenție încheiată în scris, prin care jurnalistul (salariatul) se obligă să presteze o anumită muncă jurnalistică pe o perioadă nedeterminată sau determinată de timp pentru un patron (angajator) al unei unități mass-media, în subordinea căruia se plasează, iar acesta, la rândul său, se obligă să plătească salariul şi să asigure condițiile necesare desfăşurării activității.

Din această definiție rezultă elementele acestui contract, şi anume: prestarea muncii; salariul; subordonarea salariatului față de patronul său.

La cele trei elemente se mai adaugă şi încă unul, cel temporal, având în vedere că acest contract se încheie pe o anumită durată (nedeterminată sau determinată) de timp.

Contractul individual de muncă, inclusiv, al jurnalistului se evidențiază prin anumite trăsături [28, p. 167-180]:

a) este un act juridic, pentru că reprezintă o manifestare de voință a două persoane, în cazul analizat, a jurnalistului şi a patronului unității mass-media, în scopul stabilirii de drepturi şi obligații reciproce şi corelative ce alcătuiesc conținutul unui raport juridic de muncă. Este un act juridic, desigur, guvernat de principiul libertății de voință. Această libertate presupune două elemente; o libertate a părților în ceea ce priveşte dorința manifestată de a încheia în general un contract de muncă (dacă doresc sau nu

să încheie contractul) şi o libertate în ceea ce priveşte condiţiile în care vor încheia acest contract (stabilirea clauzelor contractuale concrete, convenabile pentru ambele părţi), cu alte cuvinte, libertatea în ce priveşte conţinutul contractului de muncă;

b) contractul individual de muncă este un act juridic bilateral, deoarece nu poate avea decât două părţi, în speţă, aşa cum am relevat, jurnalistul salariat (angajatul) şi patronul unităţii mass-media (angajatorul).

Această trăsătură deosebeşte contractul individual de muncă de contractele civile şi comerciale, care, uneori, pot avea o pluralitate de creditori şi debitori, precum şi de contractul colectiv de muncă, la care una dintre părţi este o colectivitate de salariaţi (nu doar unul singur), iar la cealaltă, uneori, o colectivitate de patroni;

c) este un contract sinalagmatic, având în vedere că părţile se obligă reciproc una faţă de cealaltă: jurnalistul să presteze o anumită muncă; patronul să plătească salariul. Cauza obligaţiei fiecăreia dintre ele o constituie executarea obligaţiei celeilalte;

d) este un contract oneros şi comutativ, întrucât părţile realizează reciproc o contraprestaţie în schimbul aceleia pe care s-a obligat să o efectueze în favoarea celeilalte, ambele prestaţii fiind cunoscute "*ab initio*" la încheierea contractului, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert;

e) este consensual ("*solo consensu*"), deoarece se încheie prin simplul acord de voinţă al părţilor, manifestarea lor de voinţă, neînsoţită de nici un fel de formă, fiind suficientă pentru formarea valabilă a contractului. Chiar dacă legea impune forma scrisă, aceasta este reglementată în interesul părţilor - "*ad probationem*" - şi nu "*ad validitatem*";

f) are un caracter personal, fiind încheiat "*intuitu personae*" în considerarea pregătirii, aptitudinilor şi calităţii jurnalistului; eroarea asupra persoanei constituie un viciu de consimţământ care duce la anulabilitatea contractului. Aşa fiind, pe de o parte, nu este posibilă transmiterea contractului prin moştenire, iar pe de altă parte, cel încadrat nu-şi poate efectua atribuţiile ce-i revin în temeiul contractului fie prin alte persoane (reprezentanţi, procuratori, delegaţi), fie cu ajutorul altora.

Caracterul personal priveşte, în principiu, şi cealaltă parte a contractului de muncă, deci, instituţia de presă angajatoare, deoarece şi salariatul încheie contractul cu aceasta, având în vedere specificul ei şi posibilităţile pe care le oferă pentru exercitarea profesiei;

g) este un contract cu executare succesivă, prestaţiile reciproce şi corelative pe care le presupune fiind posibil de realizat numai în timp şi nu "*uno ictu*" (dintr-o dată).

Instituţia mass-media angajează un jurnalist, pentru ca acesta, succesiv, să presteze o anumită muncă de care ea să beneficieze într-o perioadă de timp, iar jurnalistul se angajează ca, în schimbul muncii, să obţină un salariu permanent, plătit la anumite intervale de timp (lunar sau bilunar).

Aşa fiind, în cazul neexecutării sau al executării necorespunzătoare de către o parte a obligaţiei ce îi revine, sancţiunea va fi rezilierea, care are ca efect desfacerea contractului numai pentru viitor - "*ex nunc*" - şi nu rezoluţiunea sa, care desfiinţează contractul cu efect retroactiv, "*ex tunc*". Deşi este cunoscut că nulităţile actelor juridice operează cu efect retroactiv, în ipoteza contractelor cu executare succesivă, ele se aplică numai pentru viitor. De asemenea, numai în ipoteza unui astfel de contract se pune problema unei suspendări a executării, din motive de forţă majoră, pe durata imposibilităţii de executare;

h) atât jurnalistul, cât şi patronul instituției de presă îşi asumă o obligație de a face: prestarea muncii şi plata ei. Această obligație trebuie executată în natură;

i) imposibilitatea condiției suspensive şi a celei rezolutorii. Potrivit Codului civil român, obligația sub condiție suspensivă este aceea care depinde de un eveniment viitor şi incert (art. 1017), iar condiția rezolutorie este aceea care supune desființarea obligației la un eveniment viitor şi incert (art. 1019);

k) posibilitatea afectării sale de un termen extinctiv sau suspensiv. Termenul extinctiv este un termen la îndeplinirea căruia obligația se stinge pentru viitor, menținându-se efectele produse până în momentul împlinirii sale.

Termenul suspensiv este termenul care amână începutul executării dreptului subiectiv şi executării obligației corelative. De subliniat este că dreptul subiectiv şi obligația corelativă afectate de un termen suspensiv au existență certă.

Contractul individual de muncă al jurnalistului poate fi afectat de un termen extinctiv, atunci când este încheiat pe o durată determinată. Poate, de asemenea, fi afectat şi de un termen suspensiv, cum este cazul contractului încheiat la o dată anterioară începerii efectelor sale. Aşa este, de pildă, contractul pe care un jurnalist îl încheie anterior unei date de la care, în mod cert, un post se înființează sau devine vacant, dată de la care contractul îşi produce efectele.

Contractul individual de muncă nu poate fi, însă, afectat de un termen suspensiv incert, deoarece obligația asumată de jurnalist este o obligație de mijloace, el fiind ținut să depună diligențele şi să manifeste strădania pe care o reclamă urmărirea unui anumit scop sau a obținerii unui anumit rezultat, fără ca însuşi rezultatul urmărit să constituie obiectul obligației sale, obiectul contractului fiind prestarea muncii şi nu rezultatele ei [22, p. 231-240]. Aşa, de exemplu, este cazul jurnalistului care va trebui să obțină un interviu de la o anumită personalitate a cărei prezență este incertă la o întrunire.

Specificul contractului individual de muncă trebuie precizat şi în relație cu contractul colectiv de muncă. Potrivit art. 1, alin. 1, din Legea nr. 130/1996 din România, republicată,"contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între un patron sau organizația patronală, pe de o parte, şi salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligații ce decurg din raporturile de muncă".

Contractul colectiv de muncă nu constituie izvor al raporturilor juridice de muncă, o asemenea calitate având doar contractul individual de muncă. Contractul colectiv de muncă conține reguli generale, are o valoare normativă, este izvor de drept, acest rol fiindu-i atribuit de lege. Prevederile lui se includ în partea legală a contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă nu poate să prevadă clauze contrare fie contractului colectiv, fie legii. Interdicția se referă la normele cu caracter imperativ înscrise în aceasta.

Aşa, de exemplu, contractul colectiv de muncă din Societatea Română de Televiziune pe anul 2005/2006, în capitolul al II-lea, intitulat "*Contractul individual de muncă*", prevede, în art. 14 (1), că "în Societatea Română de Televiziune angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă în condițiile legii, cu stabilirea în concret a drepturilor şi obligațiilor salariaților.

(2) În Contractul individual de muncă nu pot fi prevăzute clauze care să stabilească drepturi sub limita minimă prevăzută în contractele colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de ramură şi la nivel național".

2. Încheierea contractului individual de muncă

Încheierea Contractului individual de muncă implică o problematică complexă abordată exhaustiv în literatura de specialitate şi care se referă la condiţiile necesare încheierii contractului individual de muncă, verificarea aptitudinilor şi a pregătirii profesionale; încadrarea în muncă a străinilor; încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap; încadrarea în muncă a absolvenţilor instituţiilor de învăţământ; durata şi conţinutul contractului individual de muncă; clauza de neconcurenţă; clauza de conştiinţă; forma contractului individual de muncă; înregistrarea contractului individual de muncă; cumulul de funcţii etc [22, p. 241-317]. Vom aborda acele aspecte pe care le considerăm relevante pentru încheierea contractului individual de muncă al jurnalistului.

Pentru încheierea valabilă a contractului trebuie îndeplinite anumite condiţii legale.

Aceste condiţii pot fi clasificate în mai multe categorii, şi anume:

a) condiţii comune tuturor contractelor: capacitatea, consimţământul, obiectul, cauza, şi condiţii specifice Dreptului muncii român şi aplicabile şi în cazul jurnalistului: existenţa postului, condiţii de studii, condiţii de vechime, starea de sănătate;

b) condiţii de fond şi condiţii de formă;

c) condiţii generale aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă, de exemplu: condiţiile de studii, de vechime în muncă sau specialitate, şi condiţii speciale, aplicabile anumitor categorii de posturi sau funcţii;

d) condiţii anterioare, concomitente sau subsecvente încadrării;

e) condiţii esenţiale, de a căror îndeplinire depinde însăşi validitatea contractului individual de muncă, şi condiţii neesenţiale, care, deşi sunt prevăzute de lege în considerarea utilităţii lor, nu determină, totuşi, însăşi existenţa actului juridic [30, p. 20].

Şi în cazul jurnalistului, nu pot fi stabilite condiţii la angajare şi, deci, la încheierea contractului individual de muncă, legate de rasă, naţionalitate, religie etc.

Astfel, prin O.G. nr. 137/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000, aprobată prin Legea nr. 48/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002) privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, s-au prevăzut următoarele:

- constituie contravenţie refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aceasta aparţine unei rase, naţionalităţi, etnii, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acestora;

- constituie, de asemenea, contravenţie condiţionarea ocupării unui post, prin anunţ sau concurs lansat de angajator sau reprezentantul acestuia, de apartenenţa la o rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaţilor (art. 7, alin. 1 şi 2).

Prevederile de mai sus nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerinţelor şi standardelor uzuale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul acestei ordonanţe (art. 9).

De menționat că noul Cod al muncii din România reține, în art. 17:

"*(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.*

(1[1]) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul contractului individual de muncă sau al actului adițional, după caz.

(2) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative şi atribuțiile postului;

e) riscurile specifice postului;

f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante şi durata acestuia;

j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

m) durata perioadei de probă, după caz.

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regăsească şi în conținutul contractului individual de muncă.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoştințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4[1]) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea confidențialității prevăzute la alin. (5).

Considerăm că: ***Un salariat din unitate l-ar putea asista pe cel selectat în vederea încadrării în muncă, pe un alt salariat, ca şi pe angajator. Persoana selectată/salariatul nu ar putea fi asistată/asistat de persoanele cu funcții de conducere din unitate şi nici de consilierul juridic.***

Sindicatul din unitate şi organizaţiile sindicale superioare ar putea asista persoana selectată sau pe salariat. La rândul său, angajatorul ar putea fi asistat de federaţia sau confederaţia patronală din care face parte.

Cel selectat/salariatul, ca şi angajatorul care nu are încadrat consilier juridic să fie asistaţi de un avocat ori de un alt expert.

(5) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate".

În dispoziţiile art. 18 (1) al noului Cod al muncii din România se prevede că: "în cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare actvitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i comunica în timp util informaţiile prevăzute la art. 17, alin. (2), precum şi informaţiile referitoare la:

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată;

c) prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;

d) condiţiile de climă;

e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;

f) obiceiurile locului, a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală".

Astfel, legiuitorul român a prevăzut obligaţia de informare din Dreptul comunitar (Directiva 91/533/CEE din 14 octombrie 1991). Se poate uza în acest sens, de punerea la dispoziţia celui în cauză, în temeiul legal de 15 zile de la momentul lansării ofertei de încheiere sau modificare a contractului, a unui formular cuprinzând elementele cerute de lege, solicitând luarea la cunoştinţă şi semnarea lui, operaţiune, aşadar, anterioară încheierii sau modificării contractului [31, p. 7-8].

În cele ce urmează vom analiza o serie de condiţii generale de încheiere a contractului individual de muncă, dar şi speciale activităţii jurnalistice: capacitatea părţilor, consimţământul, obiectul şi cauza, examenul medical, condiţiile de studii şi vechime, avizul prealabil, actul de repartizare în muncă.

În situaţia existenţei capacităţii juridice a părţilor analizate în cadrul raportului juridic de muncă, în care am relevat poziţia jurnalistului, ca subiect de drept angajat, şi a instituţiei de presă, ca subiect de drept angajator, condiţia următoare care trebuie îndeplinită în cadrul contractului individual de muncă se referă la consimţământ.

Potrivit art. 16 (1) din noul Cod al muncii din România, contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, obligaţia încheierii contractului individual de muncă revenind angajatorului. *Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociaţia familială au obligaţia de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.*

Considerăm că: ***1. Indiferent de cine anume are calitatea de angajator,*** **executarea** ***raportului juridic de muncă - raport având ca izvor contractul individual de muncă - nu poate să înceapă, efectiv, înainte de încheierea contractului în cauză*** (cu toate acestea, potrivit art. 16, alin. 2 - text nemodificat - "*în situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor*

contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă". Prin urmare, dacă executarea raportului juridic de muncă a început, totuşi, numai în baza acordului părţilor - fără să se fi încheiat contractul individual de muncă - respectivul contract există, ca atare, în baza unei prezumţii legale) [32, p. 16]**.**

2. S-a abrogat, în acest fel, respectiv implicit, art. 3, alin. 3, din Legea nr. 300/2004 privind autorizarea persoanelor fizice şi a asociaţiilor familiale care desfăşoară activităţi în mod independent (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 29 iunie 2004)***, text legal ce interzice acestor categorii de comercianţi să angajeze persoane cu contract individual de muncă "pentru desfăşurarea activităţilor pentru care s-a obţinut autorizaţia".***

Textul legal (art. 16, alin. 1) se referă numai la salariaţii care pot fi încadraţi în muncă, deoarece funcţia/postul lor excede "activităţilor pentru care s-a obţinut autorizaţia", şi la contractul individual de muncă de tip particular al ucenicului (conform art. 205, alin. 2, lit. a, din Cod).

3. Art. 16, alin. 1, nu se referă expres la persoana fizică-angajator, alta decât cea autorizată să desfăşoare o activitate independentă, ceea ce constituie o lacună (menţionăm că persoanei fîzice-angajator îi revine obligaţia de a depune pentru înregistrare contractele individuale de muncă la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 20 de zile de la data încheierii lor, conform art. 8, lit. a, din Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 27 iulie 1999, cu modificările ulterioare) [32, p. 18].

În cazul analizat, consimţământul - prin care se înţelege acea condiţie esenţială, de fond şi generală a actului juridic civil, care constă în hotărârea de a încheia un act juridic civil, manifestată în exterior - presupune, în primul rând, ca fiecare dintre părţi, respectiv jurnalistul şi instituţia de presă, să-şi exprime, în mod valabil neechivoc şi în deplină cunoştinţă de cauză, voinţa ei de a contracta şi, în al doilea rând, să se realizeze acordul de voinţă al celor două părţi, în vederea încheierii valabile a contractului de muncă respectiv (vezi para. 3, Forma contractului individual de muncă).

Evident că această manifestare de voinţă pe care o manifestă în exterior jurnalistul se fundamentează şi este solidară cu existenţa capacităţii sale juridice şi cu absenţa unor incompatibilităţi specifice. Astfel, de exemplu, reglementând aceste incompatibilităţi stabilite în baza legii în Contractul colectiv de muncă pe anul 2005 - 2006 al Societăţii Române de Radiodifuziune, în art. 21 se prevede că: "nu pot beneficia de calitatea de angajat al Societăţii Române de Radiodifuziune persoane care au făcut parte din structurile de conducere ale Partidului Comunist Român, fiind retribuite direct sau indirect pentru această calitate, persoane care au făcut parte din instituţiile aparatului represiv al Ministerului de Interne, din fosta Securitate, persoane care au colaborat cu aceste instrumente de represiune sub diferite forme, contribuind astfel la opresarea poporului român în timpul dictaturii comuniste".

De asemenea, în art. 22 se prevede că nu pot fi salariaţi ai Societatea Română de Radiodifuziune şi nici realizatori şi prezentatori cu statut de colaborator persoane care fac parte din personalul angajat şi colaboratori plătiţi ai Preşedinţiei, ai Parlamentului şi instituţiilor Administraţiei Centrale şi Locale, ai partidelor politice sau ai altor instituţii publice în care personalul este desemnat prin efectul unei opţiuni politice partizane sau care îşi exprimă public apartenenţa sau convingerile lor politice.

Din perspectiva consimțământului, remarcăm că, având un caracter consensual, contractul individual de muncă al jurnalistului se consideră încheiat "*solo consensu*", la data realizării acordului de voință al părților, chiar dacă înscrisul probator s-a întocmit ulterior, iar executarea contractului are loc cu începere de la o dată ulterioară realizării acordului respectiv. Se pot astfel distinge trei momente deosebite: data încheierii contractului de muncă, fiind aceea a acordului de voință; data când contractul intră în vigoare, potrivit acordului părților, şi data când începe efectiv prestarea muncii. Cele trei momente - sau doar două din acestea - se pot suprapune.

Cu privire la consimțământ, sunt aplicabile prevederile art. 953 - 961 din Codul civil român referitoare la viciile de consimțământ - eroarea, dolul şi viclenia - cu mențiunea că problema violenței, ca viciu de consimțământ, la încheierea contractului de muncă, se pune numai teoretic, deoarece la stabilirea unui raport juridic de muncă, în fapt, nu se pot întâlni cazuri de violență.

O altă condiție obligatorie la încheierea contractului individual de muncă o reprezintă obiectul contractului.

Art. 962 din Cod civil român prevede că "obiectul convențiilor este acela la care părțile sau numai una din părți se obligă".

Pentru validitatea contractului este necesar ca obiectul să fie determinat, licit şi moral (să fie în concordanță cu legea şi morala).

În contractul individual de muncă, contract sinalagmatic (bilateral), obiectul este format din două elemente inseparabile, care se intercondiționează: pe de o parte, prestarea muncii de către salariat, iar pe de altă parte, salarizarea ei de către patron.

Prestarea muncii de către jurnalist, ca obiect al contractului, trebuie să fie posibilă de executat în condiții licite. Un contract de muncă, având drept obiect prestarea unei munci prohibite de lege (care ar atinge grav morala sau ordinea publică), va fi lovit de nulitate absolută şi nu va putea produce nici un efect.

Obiectul contractului de muncă se determină şi se realizează printr-un ansamblu de elemente de drepturi şi obligații care formează conținutul contractului, al raportului juridic pe care acesta îl generează. O altă condiție obligatorie la încheierea contractului individual de muncă este cauza sau scopul care constă în obiectivul urmărit la încheierea unui asemenea act. Împreună cu consimțământul, cauza formează voința juridică.

Cauza constituie motivația care determină asumarea obligației. Astfel, în cazul contractului individual de muncă al jurnalistului, instituția de presă - angajator - urmăreşte prin încheierea contractului să beneficieze de prestarea muncii jurnalistului la un nivel profesional cât mai ridicat şi, eventual, având în vedere reputația jurnalistului în mass-media. Jurnalistul urmăreşte primirea salariului, acesta fiind scopul determinant al încheierii contractului, ceea ce nu exclude elemente motivaționale, precum afirmarea sa profesională, reputația de care se bucură instituția de presă la care se angajează etc. Validitatea contractului va fi condiționată de caracterul licit şi moral al cauzei sau scopul său (art. 966 - 968, Cod civil român). Cauza nu trebuie dovedită, existența ei fiind prezumată de lege. Persoana care invocă nevalabilitatea cauzei actului juridic trebuie să dovedească aceasta (să răstoarne prezumția de existență a cauzei).

Examenul medical reprezintă o altă condiție, având în vedere că prestarea unei munci implică nu numai capacitatea juridică a persoanei fizice care desfăşoară o anumită activitate, ci şi aptitudinea de a munci în sens biologic sau, cu alte cuvinte, capacitatea de muncă.

Potrivit art. 27, alin. 1, din noul Cod al muncii din România, "o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci". Legea stipulează că nerespectarea acestor prevederi atrage nulitatea contractului de muncă, dar suntem în prezența unei nulități ce poate fi acoperită, în sensul că prezentarea unui astfel de document după încheierea contractului individual de muncă face ca actul să fie considerat valabil încheiat.

Potrivit Legii protecției muncii din România nr. 90/1996, modificată de Legea 177/2000 din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 522 din 24 octombrie 2000), conducerea persoanei juridice şi persoana fizică au obligația "să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical şi a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute" (art. 18, alin.1, lit. k). Această condiție legală, aplicabilă şi jurnalistului, este cu atât mai utilă şi importantă, având în vedere că el acționează de multe ori în condiții de stres, oboseală fizică şi psihică, ceea ce reclamă un om sănătos, echilibrat, care să facă față activității mass-media.

Tot astfel, prin art. 31 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, s-a prevăzut că patronul va organiza la angajare şi ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfăşurarea activității în postul pe care ar urma să îl ocupe sau pe care îl ocupă, precum şi pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar salariații sunt obligați să se supună acestei examinări.

Pentru încadrarea şi promovarea în orice funcție sau post trebuie îndeplinite unele condiții de studii. Natura şi nivelul studiilor sunt concepute în raport direct cu specialitatea şi complexitatea muncii, cu atribuțiile şi răspunderile pe care le implică efectuarea acesteia.

În privința condițiilor de studii pe care trebuie să le îndeplinească jurnalistul, Legea nr. 3/1974 (Legea presei din România, în prezent abrogată) prevede, în mod expres, la art. 39, alin. 2, cât şi la art. 50, lit. a şi b, condiția privind absolvirea cu diplomă a unei instituții de învățământ superior (fie Facultatea de Ziaristică, fie altă instituție de învățământ superior).

Cu privire la această problemă, în literatura de specialitate dedicată mass-media a rămas semnificativă atitudinea lui I. Pulitzer, editor şi apoi proprietar al publicației "*New-York World*", care, la începutul carierei, nega categoric necesitatea pregătirii în universități a viitorilor ziarişti: "Noi afirmăm că nu este nevoie să învățăm ziaristica şi nu are sens să încercăm a sugera cuiva. Este la fel de absurd a discuta despre asta ca atunci când vorbeşti despre cursuri de căsnicie, fiind unul din acele lucruri care nu pot fi câtuşi de puțin învățate, înainte de a le fi încercat". Editorul şi publicistul american a intrat în istoria ziaristicii, printre multe alte merite, şi prin faptul că, 10 ani mai târziu, îşi schimba radical optica din acest punct de vedere, susținând cu tărie organizarea unui învățământ ziaristic care să asigure o instrucție temeinică pentru o carieră îndelungată şi sigură [33, p. 182].

În acest context, în România post-totalitară s-au făcut eforturi importante pentru inițierea şi dezvoltarea învățământului jurnalistic modern.

Aşa cum apreciază un reputat autor în materie, "în sistemul complex şi labirintic al comunicării de masă (care pune în mişcare capitaluri imense, echipamente tehnice sofisticate, resurse umane uriaşe, are ca beneficiari ai produselor sale miliarde de oameni, ocupă o poziție vitală în angrenajul politic al oricărei societăți etc.)

nimic nu poate fi simplu şi de la sine înțeles... Cei care fac presa (proprietari, reporteri, editori, prezentatori, animatori, producători etc.) sunt frecvent persoane influente, vedete sau personalități ale vieții culturale şi ştiințifice. În plus, se spune, adesea, că presa este *a patra putere*: dacă acest lucru este adevărat, atunci nu trebuie uitat faptul că o putere nu este simplă în exercițiul ei şi nu poate fi redusă la/ori explicată prin banalități care țin de experiența comună.

O putere cere o știință a exercitării ei şi o alta, complementară, a analizei şi interpretării ei" [2, p. 8].

În absența unui act normativ care să prevadă expres cerința studiilor superioare pentru jurnalist (cum este cazul în anumite domenii - juridic, financiar sau al afacerilor), condiția studiilor superioare rămâne o cerință deontologică importantă şi, dată fiind paleta largă a activității jurnalistului, ea este impusă, din punct de vedere juridic, pentru posturile şi funcțiile unde este strict necesară. Aşa, de exemplu, în Contractul colectiv de muncă pe anul 2005 - 2006 al Societății Române de Radiodifuziune se prevede, în art. 14, ca una dintre condițiile angajării "pregătirea şi competența profesională corespunzătoare funcției solicitate". De asemenea, în contractul colectiv de muncă din Societatea Română de Televiziune se prevede, în art. 15, alin. 1, că "încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului şi numai pe criteriul aptitudinilor şi competențelor profesionale". Nomenclatorul de profesii şi/sau funcții, cuprins în anexa 7, indică categoria profesională şi postul pentru care sunt solicitate studii superioare.

O altă condiție care poate fi cerută la încheierea contractului individual de muncă al jurnalistului se referă la vechimea în muncă şi în specialitate.

Potrivit prevederilor noului Cod al muncii din România, contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale salariatului care solicită angajarea, iar încadrarea salariaților la instituțiile, autoritățile publice şi alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

În sensul celor de mai sus, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național prevede că încheierea contractului individual de muncă se face numai pe criteriul aptitudinilor şi competenței profesionale, patronul având obligația să aducă la cunoştința salariaților posturile disponibile şi condițiile de ocupare a lor; de asemenea, acest contract face referire la angajarea prin concurs (art. 70).

Aşa, de exemplu, în materia audiovizualului, contractul colectiv de muncă din Societatea Română de Televiziune pe anii 2005 - 2006 prevede, în art. 21 (1), că: "angajarea în Societatea Română de Televiziune se realizează în mod obligatoriu prin verificarea prealabilă a aptitudinilor şi a competenței profesionale, printr-o formă agreată de Patronat şi cu termen de probă ce nu poate fi mai mare de 45 de zile. (2) În măsura în care noul angajat nu corespunde profesional cerințelor postului în perioada de probă, contractul de muncă va înceta pentru acest motiv". În art. 23 (1) se menționează: "concursul pentru angajarea în Societatea Română de Televiziuneare caracter public, urmând ca publicitatea să fie asigurată prin mijloace de informare în masă şi prin afişaj la sediul Societății Române de Televiziune, cu cel puțin 15 zile înainte de desfăşurarea concursului".

În cazul persoanelor cu funcții de conducere, pct. 12 din anexa nr. 12 la H.G. nr. 281/1993 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 25 iunie 1993, anexă modificată prin HG, nr. 561/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 317 din 7 iulie 2000), modificată şi completată de H.G.

nr. 511/1993 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 242 din 11 octombrie 1993), H.G. nr. 233/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 137 din 1 iunie 1994), H.G. nr. 554/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 248 din 31 august 1994), H.G. nr. 615/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 275 din 28 septembrie 1994), H.G. nr. 697/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 207 din 7 septembrie 1995), H.G. nr. 994/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 15 decembrie 1995), H.G. 75/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 038 din 22 februarie 1996), H.G. nr. 147/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 071 din 9 aprilie 1996), H.G. 272/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 091 din 6 mai 1996), H. G. nr. 324/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 101 din 17 mai 1996), H.G. nr. 1223/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 310 din 27 noiembrie 1996), H.G. nr. 561/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 317 din 7 iulie 2000), H.G. nr. 521/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 6 iulie 2000), Legea nr. 53/2003 din România prevăd că aceştia sunt supuşi unei perioade de probă de 45 de zile. Dacă la sfârşitul perioadei de probă persoana respectivă s-a dovedit corespunzătoare, încadrarea va fi definitivă de la data începerii perioadei de probă. Dacă persoana nu corespunde sarcinilor ce-i revin rămâne sau va fi trecută pe un post de execuţie vacant potrivit pregătirii şi competenţei sau, după caz, i se desface contractul de muncă. În spiritul reglementărilor legale incidente, în materie, la care am făcut referire, în art. 52, alin. 2, din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media se prevede că angajarea în aceste unităţi se face, "de regulă, prin concurs sau, după caz, prin examen pentru verificarea prealabilă a aptitudinilor şi a competenţei profesionale, printr-o formă agreată de angajator, cu termen de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere".

Se mai prevede, de asemenea, că în cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării postului vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

Validarea juridică a condiţiei privind aptitudinile şi pregătirea jurnalistului vizează un conţinut complex. Acest conţinut implică un sumum de calităţi deosebite, capacitatea de a sesiza un eveniment, de a-l înţelege şi a-l explica într-o formă clară, adecvată, posibilitatea de sesiza evoluţia unui fapt, de a reda expresiv, prin cuvântul scris, rostit sau prin imagine, un fapt, o idee, un sentiment, astfel încât mesajul să ajungă să fie înţeles şi reţinut de mii şi sute de mii de oameni.

Jurnalistul de azi trebuie să aibă o cultură temeinică, fundamentată filosofic şi literar, o concepţie modernă asupra lumii şi vieţii. Interpretarea corectă a evenimentelor reclamă cunoştinţe politologice, economice şi ştiinţifice. Vocaţia socială a muncii jurnalistice solicită o atitudine umanistă, fler psihologic, capacitate de orientare rapidă, putere de sinteză şi selecţie, curaj în abordarea "problemelor fierbinţi", fermitate, dar şi flexibilitate şi maleabilitate în universul social. Arta de a te face plăcut, ştiinţa conversaţiei, prospeţime şi vioiciune intelectuală, umor sunt alte calităţi dezirabile pentru ceea ce înseamnă aptitudini în profesiunea de jurnalist.

"Adevărul în slujba interesului public" reprezintă pentru jurnalist un criteriu de muncă al probităţii morale, al profesionalismului său.

3. Forma şi durata contractului individual de muncă

Forma contractului individual de muncă [28, p. 50-51] este stabilită de art. 16, alin. 1, din noul Cod al muncii din România, astfel: "contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația încheierii contractului individual de muncă formă scrisă revine angajatorului. *Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.*

(2) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă".

Durata contractului individual de muncă este prevăzută de legislația actuală a muncii, care menține regula potrivit căreia contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată şi numai ca excepție se încheie pe durată determinată [34, p. 19-23]. În acest sens, art. 12 precizează: "(1) contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. (2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege".

Propunem **modificarea** art. 12 al Codului muncii din România **astfel**:

"**12 (1)** ***Contractul individual de muncă se poate încheia:***

a) pe durată nedeterminată;

b) pe durată determinată.

(2) ***Se abrogă*** **".**

Motivăm această propunere pe considerentul că este excesiv de restrictivă catalogarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată drept excepții. Flexibilitatea la angajare este de mare importanță, dat fiind faptul că permite instituțiilor de presă să se adapteze la posibilitățile, concurența pieței şi să-şi sporească participarea pe piața muncii.

Art. 81 din noul Cod al muncii din România prevede că durata determinată a contractului individual de muncă este posibilă în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea temporară a activității unității (***această dispoziție este generală. De admis că nu este vorba numai de o creştere excepțională de activitate, ci şi de una normală, obişnuită şi ocazională. Aşa, de pildă, în activitatea de presă, "creşterea temporară a activității" ar putea fi cauzată de creşterea tirajului unei reviste în sezonul estival, în campania electorală sau, în cazul presei sportive, de un eveniment sportiv (campionat mondial, olimpiadă etc.), în perioada în care acesta se desfăşoară***);

c) desfăşurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

d[1]) angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

Considerăm că: ***Este inechitabil şi constituie un factor de stimulare a pensionării anticipate sau parţiale anticipate (art. 49-50 din Legea nr. 19/2000).***

d[2]) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

Considerăm că: ***În toate situaţiile în care se exercită o funcţie de conducere eligibilă - sau şi neeligibilă - în cazul organizaţiilor sindicale şi al autorităţilor executive, legislative ori judecătoreşti - pe linie sindicală, patronală sau neguvernamentală, pe locurile de muncă rămase vacante - ale celor aleşi - se poate încheia şi un al doilea rând de contracte individuale de muncă pe durată determinată (conform art. 81, lit. a).***

d[3]) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

Considerăm că: ***Este inechitabil, atunci când, prin ipoteză, este vorba despre persoane pensionate pentru invaliditate de gradul al III-lea. Într-adevăr, a fi încadraţi, de regulă, din cauza invalidităţii, cu o fracţiune de normă şi, concomitent, şi cu contract individual de muncă pe durată determinată reprezintă, pentru cei în cauză, o situaţie greu de justificat - moral, social şi juridic.***

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional şi/sau la nivel de ramură.

Considerăm că: ***Se reintroduce în circuitul activ contractul individual de muncă a cărui durată este determinată nu prin stabilirea* ab initio *a unui anumit termen extinctiv, ci prin caracterul esenţialmente determinat al unei lucrări, al unui proiect, al unui program. Categoriile de lucrări, proiecte, programe, criteriile care le vor defini spre a se putea încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată se vor stabili de către partenerii sociali prin contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional şi/sau prin contractele colective de la nivel de ramură.***

Aşa cum am arătat, Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media pe anul 2005-2006 prevede posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă, cu timp parţial, în situaţia unei fracţiuni de normă de cel puţin două ore pe zi şi cu o durată săptămânală de lucru care nu poate fi mai mică de 10 ore săptămânal.

Art. 82 (1) precizează: contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 luni;

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract inividual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

De asemenea, noul Cod al muncii din România reglementează şi alte modalităţi de contracte individuale de muncă, cum ar fi munca temporară (prin agent de muncă temporară), contractul de muncă cu timp parţial,

contractul de ucenicie la locul de muncă sau munca la domiciliu. Din perspectiva activității jurnalistice ne interesează, în primul rând, situațiile de la art. 87-107.

Sediul materiei suspendării contractului individual de muncă îl constituie art. 49-54 din noul Cod al muncii din România.

Astfel, conform art. 49 (1): "suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia din părți.

(2) Suspendarea contractului presupune suspendarea muncii de către salariat şi a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat".

De drept, contractul individual de muncă se suspendă pentru următoarele motive (art. 50):

a) concediul de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;

f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

g) forță majoră;

h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv în condițiile Codului de procedură penală român;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Conform art. 51 al noului Cod al muncii din România:

"(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) se abrogă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern"..

Modificările aduse art. 51 din Codul muncii, eronate, inutile şi contradictorii, sunt de natură să antreneze anumite confuzii:

- Reglementarea anterioară, respectiv art. 51, lit. g, stabilea consecinţa juridică a absenţelor nemotivate constând în suspendarea contractului individual de muncă (din iniţiativa salariatului). Fireşte, pe fond, absenţele nemotivate constituiau o abatere disciplinară şi salariatul putea fi sancţionat disciplinar de către angajator potrivit legii, contractului colectiv, contractului individual de muncă şi regulamentului intern, inclusiv, dacă era cazul, prin concedierea disciplinară.

- În cazul absenţelor nemotivate - dacă sunt nemotivate - pe de-o parte, contractul individual de muncă nu poate fi suspendat, aşa cum se precizează în textul legal, ci este suspendat întotdeauna; pe de altă parte, tot întotdeauna, aşa cum am arătat, absenţele nemotivate constituie abatere disciplinară şi angajatorul îl poate sancţiona disciplinar pe salariatul în cauză (în condiţiile legii, contractului colectiv de muncă, regulamentului intern şi contractului individual de muncă).

Dacă legiuitorul a avut în vedere ca prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern, contractul individual de muncă să se precizeze când nu s-ar suspenda contractul individual în cazul absenţelor nemotivate, intenţia sa este imposibil de înfăptuit, deoarece în orice ipoteză în care salariatul absentează nemotivat, contractul său de muncă se suspendă.

În sfârşit, dacă legiuitorul a avut în vedere ca, pe cale contractuală sau prin regulamentul intern, să se stabilească în ce condiţii poate fi sancţionat disciplinar salariatul care absentează nemotivat, în sensul prestabilirii uneia sau alteia dintre sancţiunile disciplinare pentru un anumit număr de absenţe nemotivate, un astfel de procedeu ar fi esenţial ilegal, într-adevăr, cu excepţia avertismentului scris, nici o altă sancţiune disciplinară nu se poate aplica fără cercetarea disciplinară prealabilă a salariatului. În caz contrar, sancţiunea în cauză este nulă absolut. Altfel spus, prestabilirea abaterilor (faptelor) şi, în mod corelat, a sancţiunilor disciplinare prin contractul colectiv sau prin regulamentul intern contravine flagrant normelor legale (respectiv art. 266 referitor la criteriile de stabilire a sancţiunii disciplinare şi art. 267 din Codul muncii cu privire la obligativitatea cercetării disciplinare prealabile).

Faţă de considerentele de mai sus, apreciem ca inutilă abrogarea art. 51, lit. g, şi introducerea noului alineat (2) în cadrul aceluiaşi text legal [32, p. 46-48].

Din iniţiativa angajatorului, contractul poate fi suspendat pentru următoarele motive (art. 52, alin. 1):

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;

b) ca sancţiune disciplinară;

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

d) în cazul întreruperii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

e) pe durata detaşării.

(2) În cazurile prevăzute la alin. 1, lit. a), b), şi c), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Aşadar, pe perioada suspendării contractului individual de muncă, de regulă pe durată nedeterminată, angajatorul poate înlocui acel salariat cu altul, încheind cu acesta un contract de muncă pe durată determinată. Excepție face situația celui care participă la grevă. Cu toate că şi contractul participanților la grevă se suspendă, aceştia nu pot fi înlocuiți pe durata încetării lucrului, având în vedere că, pe temeiul aceleiaşi reglementări, greva reprezintă încetarea voluntară a lucrului, iar participarea la grevă este liberă (art. 252). Dacă ar exista posibilitatea legală a înlocuirii salariaților grevişti, atunci greva ar fi lipsită de orice eficiență şi finalitate.

Noul Cod al muncii din România prevede în art. 53: "(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității".

Art. 54 al Noului Cod al muncii din România stipulează: "Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale".

4. Clauzele contractului individual de muncă

Analizat prin prisma clauzelor sale, contractul individual de muncă [35, p. 18-19] are în conținutul său o parte legală şi una convențională.

Partea legală este aceea care se referă la drepturi şi obligații cuprinse în actele normative ce reglementează raporturile juridice de muncă. Astfel, chiar dacă anumite clauze nu sunt prevăzute în mod expres în contract, ele rezultă din lege.

Cea convențională reprezintă acea parte a contractului lăsată la liberul acord de voință al părților, dar, şi în acest caz, cu respectarea normelor legale, a contractului colectiv de muncă aplicabil, a ordinii publice şi a bunelor moravuri.

Astfel, şi după adoptarea noului Cod al muncii din România, prin contractul individual de muncă (şi/sau contractul colectiv de muncă) se pot stabili clauze de modificare a răspunderii (clauze de exonerare, de limitare ori de agravare a răspunderii). Prin excepție, o clauză de agravare a răspunderii patrimoniale a salariatului către angajator (art. 270, din noul Cod al muncii din România) este nulă de drept, întrucât art 38 din acelaşi Cod dispune că "salariații nu pot renunța la drepturile lor recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmăreşte renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților este lovită de nulitate". În contractele individuale de muncă pot fi stipulate şi clauze penale referitoare la răspunderea patrimonială, reglementată de art. 269 din noul Cod al muncii din România (art. 1066, Cod civil român), clauze care nu pot fi reduse sau majorate de instanțele de judecată (art. 1087, Cod civil român), avându-se în vedere că această răspundere patrimonială acționează

"în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale". Se are, însă, în vedere clauza penală legal asumată, aşadar, cu respectarea şi a art. 5, Cod civil român (prin convenţii nu se poate deroga de la ordinea publică şi bunele moravuri). Astfel fiind, pe cale judecătorească se pot reduce clauzele penale, inserate în contracte (privind obligaţia de despăgubire a angajatorului, doar în cazul său fiind admisibilă o clauză penală, conform art. 38 din Cod), prin care se încalcă exigenţele echităţii şi ale bunei-credinţe, dezechilibrându-se vădit raporturile dintre părţi, transformându-se contractul respectiv într-un instrument de speculă a unei părţi de către cealaltă. Cât priveşte clauza referitoare la răspunderea morală a angajatorului, este perfect legală şi indiscutabilă, având în vedere că noul Cod al muncii din România instituie expres răspunderea patrimonială pentru "prejudiciul material" (art. 269, alin. 1), respectiv, pentru "pagubele materiale" (art. 270, alin.1), dar oferă şi posibilitatea, în favoarea salariatului, aşa cum am menţionat, a unor stipulaţii contractuale în acest sens.

O altă clasificare reţinută de doctrina juridică este următoarea [36, p. 397 şi urm.]:

- clauze fundamentale;
- clauze obişnuite, distincţie care ţine seama de importanţa lor.

În acest sens, art. 41, alin. 3, din noul Cod al muncii din România are o semnificaţie specială, deoarece, dintre clauzele contractului colectiv de muncă, el cuprinde selectiv pe cele care au o însemnătate fundamentală, respectiv următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Doctrina şi noul Cod al muncii din România disting [36, p. 396]:

- clauze generale;
- clauze specifice.

În afara clauzelor generale prevăzute de art. 17 din noul Cod al Muncii din România, obligaţia de a informa persoana ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract şi care sunt acestea; art. 39 din noul Cod al Muncii din România - principalele drepturi şi obligaţii ale salariatului; art. 40 din noul Cod al Muncii din România - principalele drepturi şi obligaţii ale angajatorului, noul Cod al muncii din România reţine, în art. 20, alin. 2, clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurenţă;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidenţialitate.

Importanţa contractului individual de muncă al jurnalistului constă în faptul că prin încheierea lui devin aplicabile toate prevederile legale în raportul concret dintre jurnalist şi instituţia de presă angajatoare care au consimţit liber după propria lor voinţă să stabilească acest raport.

Clauzele speciale ale contractului individual de muncă [36, p. 414-447] sunt indispensabile în raportul de muncă dintre jurnalist şi instituţia de presă angajatoare. De aceea, considerăm necesară inserarea în contractul individual de muncă a acestora:

4.1. Clauza de dezicere

Prin introducerea unui nou alineat - 4^1 - în cuprinsul art. 31 al noului Cod al muncii: "*pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta, printr-o notificare scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi",* s-a statuat sediul materiei clauzei de dezicere:

- Perioada de probă a redevenit, în prezent, o clauză de dezicere (de denunţare, de desistare) consacrată legal.

- Dacă această clauză a fost inserată în contract - având una dintre duratele stabilite, pentru perioada de probă, de art. 31, alin. 1-4 - ea foloseşte ambelor părţi. Simetria juridică a impus soluţia ca nu numai angajatorul, ci şi salariatul să se poată prevala de existenţa clauzei de dezicere. Angajatorul verifică pregătirea şi aptitudinile salariatului şi acesta din urmă constată dacă angajatorul în cauză îi este convenabil.

- Oricând, pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă - dar nu mai târziu - contractul individual de muncă poate înceta printr-o notificare scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi. Atât angajatorul, cât şi salariatul - atunci când fiecare înţelege să iasă unilateral din contract în timpul sau la sfârşitul perioadei de probă - nu sunt obligaţi să respecte un termen de preaviz, altminteri stabilit în favoarea salariatului de art. 73 ori în favoarea angajatorului în condiţiile art. 79, alin. 4. Prin urmare, prevalându-se de existenţa clauzei de dezicere şi ieşind unilateral din contract, angajatorul îl concediază pe salariat fără preaviz, iar salariatul, la fel, iese unilateral din contract, fără preaviz.

De reţinut că notificarea comunicată celeilalte părţi trebuie să fie în scris *ad validitatem* (ca şi în cazul concedierii salariatului sau, respectiv, al demisiei sale). Cu excepţia dispoziţiilor speciale referitoare la posibilitatea fiecăreia dintre părţi de a denunţa unilateral contractul (conform art. 31, alin. 4^1), în rest, potrivit art. 31, alin. 5 (nemodificat), salariatului îi este aplicabil statutul (regimul) juridic normal; pe durata perioadei de probă se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute de normele legale, de clauzele contractuale (cuprinse în contractul colectiv de muncă aplicabil sau/şi în contractul individual de muncă) ori de regulamentul intern.

- Dată fiind noua reglementare a perioadei de probă - ca o clauză legală de dezicere - în fapt, de regulă, nu se va pune problema sesizării instanţei judecătoreşti de către partea (angajator sau salariat) nemulţumită de faptul că cealaltă parte a ieşit unilateral din contract în baza art. 31, alin. 4^1. Cu toate acestea, suntem de părere că sesizarea instanţei de judecată rămâne posibilă, dacă dezicerea de contract s-a realizat cu încălcarea legii (spre exemplu, nu s-a respectat condiţia notificării scrise sau notificarea scrisă a fost comunicată după terminarea perioadei de probă) ori prin săvârşirea unui abuz de drept (spre exemplu, pe durata perioadei de probă angajatorul îi dă salariatului să execute sarcini de serviciu care nu revin, în realitate, în mod obişnuit, funcţiei/postului ocupat de salariatul respectiv). Este o soluţie care ţine seama şi de faptul că legislaţia muncii consacră, în mod expres, în art. 8 din noul Cod al muncii din România, principiul bunei-credinţe

în desfăşurarea relaţiilor de muncă, după cum drepturile civile pot fi exercitate numai potrivit scopului lor economic şi social (art. 3, alin. 2, din Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice şi persoanele juridice coroborat cu art. 295 din noul Cod al muncii din România).

În încheiere, pentru a evita posibile neclarităţi, subliniem că art. 31, alin. 4^1, constituie un caz, prevăzut de lege, de încetare unilaterală a contractului individual de muncă, în sensul la care face referire art. 55, lit. c, din Cod. Este un caz, de sine stătător, care nu se poate confunda cu încetarea aceluiaşi contract potrivit art. 61, lit. d (pentru necorespundere profesională) sau art. 79 (demisie).

De lege ferenda ***legiuitorul să rezolve anomalia evidentă: potrivit art. 30, alin. 1, în cazul contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, perioada de probă se calculează pe zile calendaristice, în vreme ce, conform art. 83, în cazul contractului individual de muncă pe durată determinată, perioada de probă se calculează pe zile lucrătoare.***

4.2. Clauza cu privire la formarea profesională

La încheierea contractului individual de muncă, poate fi prevăzută, conform noului Cod al muncii din România, art. 20, alin. 2, lit. a, o clauză referitoare la formarea profesională. De asemenea, între angajator şi salariatul său se poate încheia şi un contract special de formare profesională. Ca urmare, în practică, o clauză de formare profesională poate să intervină:

- încă de la momentul încheierii contractului individual de muncă;
- pe parcursul executării unui contract individual de muncă, sub forma unui act adiţional.

Potrivit art. 190 (1), din noul Cod al Muncii din România: *"Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:*

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori".

Programele şi planurile de formare profesională, precum şi actele adiţionale sunt reglementate de art. 191 al noului Cod al muncii din România astfel:

"(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariaţii au drept să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională".

Potrivit art. 193: "*(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.*

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale

ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă".

Clauza de formare profesională vizează parcurgerea de către salariat, pe durata executării contractului individual de muncă, a unei anumite modalități de pregătire profesională. Sunt negociabile:

- durata stagiului de formare profesională;

- scoaterea din activitate (parțială sau totală);

- cuantumul indemnizației în cazul în care pregătirea presupune scoaterea integrală din activitate a salariatului (art. 194, alin. 3);

- durata interdicției pentru salariat de a lua inițiativa încetării contractului individual de muncă, în cazul în care stagiul de formare profesională a depășit 60 de zile și cheltuielile au fost suportate de către angajator. Art. 195, alin. 1, din noul Cod al muncii din România stabilește ca fiind de cel puțin 3 ani durata minimă a acestei interdicții.

În nici un caz, nu se poate stabili, prin negociere, un regim aplicabil salariatului mai aspru în raport cu cel legal, cum ar fi, spre exemplificare, să suporte cheltuielile determinate de pregătirea sa profesională, chiar și în cazurile în care este concediat pentru motive care nu țin de persoana sa, ori să suporte integral cheltuielile în cauză, chiar dacă a lucrat o perioadă de timp din cea stabilită contractual ca obligatorie.

4.3. Clauza de neconcurență

Racordându-se la cerințele economiei de piață, concomitent cu armonizarea raporturilor de muncă cu legislația Uniunii Europene, preluând norme și principii înscrise în convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, noului Cod al muncii din România, reglementează clauzele speciale, printre care și clauza de neconcurență, ceea ce constituie o noutate în materie legislativă pentru țara noastră, care devansează chiar sisteme de drept din state dezvoltate.

Normele juridice cu incidență asupra clauzei de neconcurență, în ordinea adoptării lor, sunt:

- Codul comercial român, în vigoare din 10 mai 1887, stipulează, în art. 397, că "prepusul nu poate, fără învoirea expresă a patronului, a face operațiuni, nici a lua parte, în socoteala sa proprie sau a altuia, la alte negoțuri de natura aceluia cu care este însărcinat. În caz contrariu, prepusul este responsabil de daune-interese și patronul are încă dreptul de a reține pentru sine foloasele ce ar rezulta din aceste operațiuni". Art. 292 definește prepusul ca fiind "acela care este însărcinat cu comerțul patronului său, fie în locul unde acesta îl exercită, fie în alt loc".

- Legea contractelor de muncă din România din 5 aprilie 1929 a prevăzut, în art. 90, că „salariatul din industrie sau comerț nu poate întreprinde nici pe cont propriu, nici pe contul unei alte persoane un comerț sau o afacere proprie în aceeași ramură a întreprinderii ce o servește". În baza acestei reglementări de o maximă generalitate, angajatorul avea dreptul de a desface contractul individual de muncă și de a cere despăgubiri salariatului care a încălcat interdicția de concurență. Dacă această încălcare se manifesta sub forma realizării unui comerț independent concurent cu al angajatorului, acesta din urmă avea dreptul de a pretinde chiar închiderea sau limitarea întreprinderii concurente.

- Codul muncii din România (1950) şi, ulterior, Codul muncii din România (1973) nu conţin nici o referire la clauza de neconcurenţă. Ulterior anului 1989, a apărut problema riscului ca angajatorul să fie concurat de către proprii salariaţi. Mai mult, consacrarea, prin intermediul Legii nr. 2/1991 privind cumulul de funcţii din România (abrogată prin art. 298, alin. 2, din Codul muncii din România, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003; reglementarea cumulului de funcţii este realizată, în prezent, de art. 35 din noul Codul muncii din România), a legalităţii unui astfel de cumul, a făcut posibilă încheierea de contracte individuale de muncă de către unii salariaţi cu angajatori concurenţi cu angajatorul iniţial.

Constatăm că ***dispoziţiile noului Cod al muncii din România nu reglementează modul în care trebuie să se soluţioneze situaţia salariatului care, încălcând o incompatibilitate legală, se angajează, în cumul de funcţii, la un alt angajator. Într-o astfel de situaţie, ambele contracte individuale de muncă sunt puse sub semnul întrebării. Primul (la cel dintâi angajator), deoarece salariatul nu se poate angaja decât la un alt angajator (al doilea) de un anumit tip (cu un obiectiv de activitate anume, permis de lege). Cel de-al doilea, (al doilea angajator), deoarece*** *ab initio* ***încheierea contractului de muncă era prohibită prin realitatea juridică a existenţei primului contract (care se constituia într-o incompatibilitate legală). Cum noul Cod al muncii din România tace,*** considerăm că ***soluţia legală pentru fiecare dintre cele două contracte individuale de muncă este următoarea:***

- primul contract poate să înceteze prin concedierea disciplinară a salariatului, conform dispoziţiilor art. 61, lit. a, al noului Cod al muncii din România (pentru o abatere gravă); angajatorul având posibilitatea să aprecieze că, deşi s-a săvârşit o abatere gravă, nu este cazul, totuşi, să îl concedieze pe salariat, fiind suficient să îi aplice una din sancţiunile disciplinare (stipulate de art. 264, alin. 1, al noului Cod al muncii din România, sau, eventual, de un anumit statut profesional);

- cel de-al doilea contract de muncă este lovit de nulitate absolută, pentru că una din condiţiile prealabile încheierii sale (şi anume aceea ca viitorul salariat să nu fie compatibil cu funcţia/postul pe care vrea să se angajeze) nu este întrunită, aplicându-se, în consecinţă, prevederile art. 57 din noul Cod al muncii din România;

- Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenţei neloiale *(publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 24 din 30 ianuarie 1991, a fost modificată prin Legea nr. 21/1996 privind concurenţa, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 88 din 30 aprilie 1996, şi prin Legea nr. 298/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 313 din 12 iunie 2001)* prevede, în art. 4, lit. "a", că este contravenţie fapta de a oferi servicii "de către salariatul exclusiv al unui comerciant, unui concurent, ori acceptarea unei asemenea oferte", şi se sancţionează, potrivit alin. 2 din acelaşi articol, cu o amendă de la 10.000.000 la 100.000.000 lei. Art. 6 prevede că "persoana care săvârşeşte un act de concurenţă neloială va fi obligată să înceteze sau să înlăture actul (...), şi să plătească despăgubiri pentru daunele pricinuite, conform legislaţiei în vigoare", iar art. 9 precizează că, "dacă vreuna dintre faptele prevăzute de art. 4 sau 5 cauzează daune patrimoniale sau morale, cel prejudiciat este în drept să se adreseze instanţei competente cu acţiune în răspundere civilă corespunzătoare".

- Noul Cod al muncii din România - reglementează clauza de neconcurență după cum urmează:

Art. 21 (1) "*La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată de angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.*

(2) Clauza de neconcurență îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază şi este de cel puțin 50 % din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele şase luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de şase luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii".

Art. 22 *(1) "Clauza de neconcurență îşi poate produce efectele pentru o perioadă de maximum doi ani de la data încetării contractului individual de muncă.*

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56, lit. d), f), g), h) şi j), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului".

Considerăm că: ***Modificările sau/şi abrogările aduse textelor inițiale ale noului Cod al muncii permit clauzei de neconcurență să îşi producă efectele exclusiv după încetarea contractului individual de muncă pe o perioadă de minim doi ani.*** De regulă, în diverse sisteme de drept, fie legal, fie jurisprudențial, clauza de neconcurență este permisă, sub aspectul producerii efectelor sale, după încetarea contractului individual de muncă. Ținând seama de efectul incontestabil al existenței sale, constând în limitarea parțială a libertății muncii - clauza de neconcurență este acceptată cu rezerve şi numeroase condiționări. Relativ recent (2002), Curtea de Casație din Franța a fixat limitele clauzelor de neconcurență în felul următor *(cumulativ):* să fie indispensabilă protecției intereselor legitime ale angajatorului; să țină cont de specificul muncii fostului salariat; să fie limitată în timp şi în spațiu; să comporte o indemnizație financiară; să fie stipulată în scris.

1. În timpul existenței contractului individual de muncă obligația de fidelitate a salariatului față de angajatorul său, consacrată expres de art. 32, alin. 2, lit. d, din noul Cod al muncii din România, include şi obligația de neconcurență în executarea atribuțiilor de serviciu. De aceea, apare ca posibilă opțiunea legiuitorului ca o clauză de neconcurență să vizeze numai etapa postcontractuală;

ca urmare a acestei opțiuni, s-au modificat art 21, alin. 4, şi art. 22, alin. 1, care vizau regimul juridic al clauzei de neconcurență pe parcursul executării contractului individual de muncă.

2. Potrivit art. 21, alin. 1-4, şi art. 22, alin. 1 şi 2 - modificate - clauza de neconcurență îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă - la încheierea lui sau, ulterior, prin act adițional integrat juridic aceluiaşi contract - sunt prevăzute în mod concret:

- Activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, care pot fi aceleaşi sau şi în plus față de cele rezultate din respectarea obligației de fidelitate, anterior, în timpul executării aceluiaşi contract.

- Terții, fireşte, în principal comercianți, în favoarea cărora se interzice prestarea activității.

- Aria geografică unde salariatul - de fapt, în timpul producerii efectelor clauzei, fostul salariat - poate fi în competiție reală cu angajatorul - cerință legală utilă, inexistentă în reglementarea inițială.

- Indemnizația de neconcurență lunară. Dacă prin această clauză s-ar stabili exclusiv terții ori exclusiv aria geografică - raportat la calificarea şi ocupația/funcția/postul salariatului - fără a se preciza concret activitățile interzise, operând o interdicție profesională **de plano,** *acest lucru ar fi inadmisibil, deoarece, în ambele ipoteze, s-ar afecta însuşi principiul libertății muncii (art. 41, alin. 1, din Constituția României, republicată). Altfel spus, nu ar fi întrunită condiția expresă stabilită de art. 21, alin. 1, modificat, de a fi vorba,* **întotdeauna,** *pentru fostul salariat, numai de "o activitate ce se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său".*

3. Cu privire la perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurență, respectiv, conform art. 22, alin. 1, modificat, pe o durată de maxim 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă, evidențiem următorul aspect: chiar dacă nu se face referire expresă - ca în reglementarea anterioară - la natura funcțiilor (de execuție sau de conducere pentru care şi termenele erau diferite - maxim 6 luni şi, respectiv, maxim 2 ani), suntem de părere că şi potrivit noii reglementări clauza de neconcurență poate să vizeze ambele categorii de funcții pentru care - de această dată - perioada maximă este unică - 2 ani.

4. Cuantumul indemnizației de neconcurență reprezintă, potrivit art. 21, alin. 4, o cheltuială efectuată de către angajator, care deci nu are natură salarială - precizare normală, ținând seama că se plăteşte fostului salariat după încetarea contractului individual de muncă, respectiv când nu se prestează nici o muncă la fostul angajator. Indemnizația este o contraprestație, o plată pentru acceptarea de către salariat/fostul salariat a unei restrângeri a libertății de a munci - posibilă datorită consacrării sale legale (exprese). Ea, firesc, se negociază şi este de cel puțin 50 % din media veniturilor salariale brute ale celui în cauză din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă.

În cazul în care durata contractului a fost mai mică de 6 luni - ipoteză perfect posibilă prin prisma art. 81 - indemnizația lunară de neconcurență se calculează luând ca bază media veniturilor salariale brute cuvenite acestuia (salariatului) pe durata contractului respectiv.

Alin. 4 al art. 21 clarifică, într-un sens salutar, aspecte importante pentru activitatea practică (îndeosebi pentru angajatori):

- cheltuiala efectuată de către angajator pentru plata indemnizației de neconcurență este deductibilă la calculul profitului impozabil datorat, potrivit legii, pentru încasarea sumelor cu titlu de indemnizație de neconcurență, se reține la persoana fizică beneficiară, respectiv la fostul salariat. Soluția apare ca normală, din moment ce, juridic, contractul individual de muncă a încetat şi, ca urmare, fostul angajator nu poate fi implicat în nici un fel (Suntem de părere că pentru salariat suma primită cu titlu de indemnizație de neconcurență constituie un venit *"din alte surse"*. Vezi art. 78 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 138/2004 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1281 din 30 decembrie 2004), text rămas în vigoare, nemodificat, prin Legea nr. 163/2005 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 138/2004 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 1 iunie 2005)***;***

- dat fiind faptul că indemnizația de neconcurență nu are caracterul unui venit salarial, rezultă că fostul salariat nu datorează contribuțiile sociale (conform Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 150/2002 privind organizarea şi funcționarea sistemului de asigurări sociale de sănătate, Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă).

5. Deşi prevăzută inițial în contractul individual de muncă sau, ulterior, prin act adițional, clauza de neconcurență nu îşi produce efectele pe perioada stabilită - de până la 2 ani - dacă respectivul contract a încetat de drept, în condițiile art. 56 din Cod. Fac excepție, firesc, ipotezele reglementate prin: art. 56, lit. d (la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii); lit. f (ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare); lit. g (ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti); lit. h (de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei); lit. j (la data expirării contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată). Aşadar, în aceste ipoteze, reglementate de art. 56, lit. d, f, g, h şi j, efectele clauzei de neconcurență nu sunt înlăturate, ci se produc ca atare.

Între cazurile în care deşi contractul individual de muncă încetează de drept efectele clauzei de neconcurență, prin excepție, totuşi s-ar produce, nu figurează şi ipoteza prevăzută la art. 56, lit. e - "ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă". Şi aceasta, în condițiile în care cauza nulității ar putea fi însăşi fapta culpabilă a

fostului salariat. Aşadar - deşi vinovat - fostul salariat, parte într-un contract nul, nu este ţinut să respecte clauza de neconcurenţă. Logica soluţiei la care s-a oprit legiuitorul pare a fi următoarea: un contract nul - indiferent de cauza nulităţii sale - nu poate să producă nici un fel de efect juridic în viitor [32, p. 22-35].

Art. 23 (1) "Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă, instanţa competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenţă".

Art. 24 "În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului".

Condiţiile de valabilitate ale clauzei de neconcurenţă sunt: [37, p. 78] :

a) *clauza trebuie să fie expres prevăzută* în contractul individual de muncă;

b) clauza îşi produce efectele, potrivit art. 21, alin. 2, din Codul muncii din România, numai dacă *sunt precizate expres activităţile interzise salariatului*; aşadar, simpla menţionare în contract, cu titlu general, a unei clauze de neconcurenţă nu produce nici un efect juridic suplimentar faţă de cele care rezultă din obligaţia de fidelitate a salariatului; aşadar, de *lege lata,* nu poate fi valabilă acea clauză de neconcurenţă în care nu sunt prevăzute expres activităţile interzise salariatului, fiind precizaţi doar angajatorii la care acesta nu poate fi angajat în cumul;

În nici un caz, clauza de neconcurenţă, prin stipularea activităţilor ce sunt interzise salariatului, *nu poate avea drept efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei* salariatului sau a specializării pe care o deţine, caz în care nu ar mai fi vorba despre o clauză de neconcurenţă, ci despre o clauză de exclusivitate, inadmisibilă în condiţiile legislaţiei române a muncii;

Efectele clauzei de neconcurenţă stipulate în contractul individual de muncă comportă [37, p. 79]:

- obligaţia salariatului de a nu presta o activitate *în favoarea unui terţ* care se află în relaţii de concurenţă cu angajatorul său; observăm că nu este interzis salariatului de a presta o activitate - (deci orice activitate) - la orice angajator, ci numai la aceia care se află în raporturi concurenţiale cu angajatorul său. Altfel, am fi fost în prezenţa unei clauze de exclusivitate, care nu ar fi fost legală;

- obligaţia angajatorului de a plăti salariatului o indemnizaţie lunară negociabilă pe toată perioda de neconcurenţă, dar nu mai puţin de 50 % din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de şase luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

Este evident interesul patronului - angajator de la nivelul instituţiei de presă în statuarea clauzei de neconcurenţă în contractele individuale de muncă ale jurnaliştilor. S-a banalizat deja formula conform căreia, în era contemporană, informaţia înseamnă putere. În spiritul celor abordate, adăugăm că este vitală exclusivitatea şi întâietatea în accesul la informaţie. Media audiovizuale îşi câştigă şi îşi statornicesc publicul prin promptitudinea, corectitudinea şi acurateţea informaţiilor difuzate. Cititorii presei de opinie cumpără publicaţiile cu cei mai buni şi mai populari editorialişti. Iar proprietarii unor astfel de publicaţii sunt interesaţi în a deţine exclusivitatea unor astfel de condeie.

În spațiul românesc distingem jurnalistul independent, care îşi desfăşoară activitatea pe cont propriu şi îşi câştigă existența din vânzarea rezultatelor muncii sale (de obicei, anchete jurnalistice complexe, reportaje foto tip "paparazzi" ş.a.) către instituțiile de presă interesate în publicarea lor, care îi satisfac interesele financiare. Cu rădăcini în Statele Unite ale Americii, instituția jurnalistului independent, incipientă la noi, în prezent, va "prolifera" în perioada următoare, în folosul mass-media autohtone şi, în ultimă instanță, al publicurilor acestora.

Jurnalistul angajat într-o instituție de presă posedă fie o funcție de conducere, fie o funcție de execuție. Aşa cum am mai arătat, orice patron de instituție de presă interesat de calitatea produsului său mediatic va insera în contractul individual de muncă al fiecărui jurnalist din subordinea sa clauza de neconcurență, care îi obligă pe aceştia din urmă să îşi ofere serviciile, simultan, către alte instituții de presă şi, totodată, să accepte eventuale oferte din partea acestora.

Dreptul muncii francez prevede în contractul individual de muncă clauza concurenței neloiale. Această clauză trebuie să fie indispensabilă în vederea protejării întreprinderii. Trebuie să fie limitată în timp şi spațiu, ținându-se cont de specificul instituției, şi trebuie să includă şi o contrapondere financiară.

În ceea ce priveşte presa centrală, jurnaliştii cu autoritate şi credibilitate, veritabili lideri şi formatori de opinie, sunt foarte "vânați". Adjudecarea semnăturilor acestora echivalează cu sporirea semnificativă a tirajului, determinând fidelizarea unor importante segmente de public. Practic, prin inserarea clauzei de neconcurență în contractele individuale de muncă ale acestora se obține exclusivitatea difuzării produselor lor mediatice.

La nivelul presei locale, condițiile economice nu tocmai benefice dezvoltării acesteia, reflectate în salariile mult diminuate comparativ cu cele existente în presa centrală, obligă jurnaliştii să încheie contracte de colaborare cu mai multe media locale şi centrale. În context, jurnaliştii din presa locală nu vor accepta niciodată inserarea clauzei de neconcurență în contractele lor individuale de muncă în condițiile menținerii actualelor cote salariale.

4.4. Clauza de confidențialitate

Prin clauza de confidențialitate, potrivit art. 26, alin. 1, din noul Cod al muncii din România, angajatul consimte ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi timp de cel mult 3 luni (un an pentru cei care au deținut funcții de răspundere), conform art. 53 din Codul Muncii al Republicii Moldova, şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care a luat cunoştință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă.

Clauza de confidențialitate poate să vizeze, pentru salariat, "o sferă mai largă de informații decât cea avută în vedere prin conceptele de <<informații clasificate>> şi <<secrete de serviciu>>". Față de obligația legală a salariatului de a respecta secretul informațiilor clasificate şi pe cel de serviciu, potrivit art. 39, alin. 2, lit. f, din noul Cod al muncii din România, rezultă următoarele:

• în măsura în care clauza de confidențialitate - în plus față de informațiile clasificate - s-ar referi exclusiv la informațiile stabilite de angajator pentru toți salariații ca având caracter de secret de serviciu, rostul ei

nu s-ar justifica; angajamentul scris pe care salariatul trebuie să şi-l ia, în anumite condiţii, conform Legii nr. 182/2002 din România, de a nu divulga informaţiile clasificate ori secretele de serviciu nu echivalează cu clauza de confidenţialitate, care se impune negociată separat;

• aşadar, o astfel de clauză trebuie să stabilească pentru salariatul parte în contractul individual de muncă o referire directă la informaţiile suplimentare pe care este obligat contractual să nu le divulge. Ca o paranteză, angajatorul nu poate să propună salariatului, iar salariatul nu poate să accepte încorporarea într-o clauză de confidenţialitate a informaţiilor de interes public la care se asigură liberul acces al persoanelor, potrivit Legii nr. 544/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 663 din 23 noiembrie 2001).

Din redactarea art. 26, alin. 1, din noul Cod al muncii din România rezultă că inserarea clauzei în contract produce efecte pentru ambele părţi, inclusiv pentru angajator. Angajatorul este obligat, conform art. 40, alin. 2, lit. i, „să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor", dar - ca şi în cazul salariaţilor - prin clauza de confidenţialitate acestuia îi revine o obligaţie cu un conţinut mai larg în comparaţie cu cea restrânsă, care vizează informaţiile de ordin personal. Clauza de confidenţialitate este admisibilă în contractul de muncă, chiar dacă libertatea de exprimare a salariatului (ca şi a oricărui alt cetăţean) este garantată de art. 30 din Constituţia României. Tot Legea fundamentală este cea care stabileşte că exerciţiul drepturilor şi libertăţilor constituţionale trebuie să se facă „fără să se încalce drepturile şi libertăţile celorlalţi" (respectiv ale angajatorului).

Încălcarea clauzei de confidenţialitate de către oricare dintre părţi atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese (art. 26, alin. 2, din noul Cod al mucii din România), similar cu art. 53 (2) din Codul muncii al Republicii Moldova.

4.5. Clauza de mobilitate

Activitatea prestată în folosul angajatorului poate să implice deplasări obligatorii ale salariatului în scopul realizării sarcinilor de serviciu. În acest caz, potrivit art. 17, alin. 2, lit. b, din noul Cod al muncii din România, în lipsa unui loc de muncă fix, se poate stabili, de la bun început, la încheierea contractului individual de muncă, faptul că salariatul va presta munca în diferite locuri (spre exemplu, este cazul salariaţilor care au atribuţii de control la filiale sau sucursale),

Prin clauza de mobilitate, conform art. 52 din Codul muncii al Republicii Moldova, se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă.

Conform art. 25 din noul Cod al muncii din România, prin clauza de mobilitate părţile contractului individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se va realiza într-un loc stabil de muncă. Prin clauza de mobilitate, salariatul acceptă anticipat modificările care vor fi aduse locului său de muncă, altfel spus, deplasările pe care i le va dispune angajatorul său.

Mobilitatea locului de muncă poate să exprime:

- o situaţie determinată de specificul intrinsec al muncii, recunoscută ca atare de voinţa părţilor;
- o situaţie determinată exclusiv de voinţa părţilor, fără a constitui o cerinţă intrinsecă a felului muncii.

Spre deosebire de delegare sau de detaşare - măsuri dispuse de regulă unilateral, dar având un caracter temporar - salariatul care a acceptat o clauză de mobilitate îşi execută obligaţiile de muncă prin deplasări de serviciu fie intermitente, fie continue pe întreaga durată a contractului individual de muncă.

Din cauza inconvenientelor pe care le produc deplasările frecvente în interes de serviciu, angajatorul se obligă, de regulă, să îi asigure salariatului prestaţii suplimentare în bani sau în natură, comparativ cu veniturile celor care au un loc de muncă stabil. Prestaţiile suplimentare - la care se referă art. 25 - apar ca fireşti, deoarece salariatul, în deplasările lui de serviciu, neaflându-se în delegare sau în detaşare, nu primeşte drepturile băneşti ce se cuvin, potrivit legii sau/şi contractului colectiv de muncă, celor delegaţi sau detaşaţi.

Ca şi orice altă clauză contractuală, clauza de mobilitate trebuie să răspundă intereselor angajatorului, dar să ţină seama şi de interesele salariatului. De aceea, o astfel de clauză nu poate avea caracter excesiv şi exclude, fireşte, abuzul de drept săvârşit de angajator. Actele de dispoziţie ale angajatorului referitoare la schimbarea locului de muncă trebuie să se întemeieze pe o cerinţă reală şi serioasă.

Angajatorul, în temeiul clauzei de mobilitate, nu poate să impună schimbarea altor elemente contractuale decât locul de muncă şi nici nu poate să ceară schimbarea domiciliului sau a reşedinţei salariatului (având în vedere art. 25, alin. 2, din Constituţia României).

Şi în Dreptul muncii francez este prevăzută clauza de mobilitate. Realizarea unei clauze de mobilitate trebuie întotdeauna justificată în raport cu interesele întreprinderii.

4.6.Clauza de mobilitate profesională

Clauza de mobilitate profesională, nemenţionată în noul Cod al muncii din România, dar posibilă, odată inserată în contract, permite angajatorului să schimbe felul muncii salariatului în funcţie de schimbările tehnologice sau fluctuaţiile determinate de cererea pe piaţă a unor bunuri ori servicii din categoria celor realizate de către angajatorul respectiv.

Clauza de mobilitate profesională se poate insera în contractul individual de muncă în corelaţie şi concomitent cu clauza de formare profesională. Acceptând includerea ei în contract, salariatul îşi dă acordul anticipat la schimbarea ulterioară a felului muncii de către angajator. Dacă a fost inclusă în contract de sine stătător, clauza de mobilitate profesională se poate aplica de către angajator în următoarele împrejurări:

- oricând, pe parcursul executării contractului, dacă s-au schimbat elemente obiective care influenţează însuşi felul muncii (schimbări tehnologice ş.a.);

- la concedierea salariatului pentru reducerea locului său de muncă, caz în care poate fi trecut în altă funcţie/post; chiar dacă este necesară, prin ipoteză, o altă calificare profesională, trecerea într-un alt post constituie o soluţie favorabilă salariatului (dacă cel în cauză este în măsură să exercite atribuţiile de serviciu aferente noului post).

4.7. Clauza de mobilitate geografică

Practica judiciară recentă a adus în atenție problema clauzei de mobilitate geografică, prin care un angajat consimte la orice modificare a locului său de muncă. Ca urmare, angajatul nu va putea refuza măsura de mutare luată de angajator, deoarece s-ar afla în culpă, neexecutându-şi obligațiile asumate contractual.

În dreptul francez, s-a arătat că trebuie îndeplinite două condiții [38, p. 67] pentru aplicabilitatea acestei clauze contractuale:

a) clauza de mobilitate geografică să fie justificată de un interes legitim şi serios al întreprinderii. Angajatorul nu poate schimba locul de muncă al salariatului fără a dovedi un interes legitim al întreprinderii, în caz contrar, el s-ar afla în situația unui abuz de putere.

b) angajatorul să nu aplice abuziv această clauză. La fel ca şi angajatul, el trebuie să execute cu bună-credință contractul de muncă. Clauza de mobilitate nu poate fi operantă, dacă angajatorul o aplică abuziv, contrar exigențelor bunei-credințe contractuale. Constituie un abuz de drept decizia de a muta un salariat fără a ține cont de situația sa familială critică, decizia de a muta un salariat la un post aflat la 150 km distanță, în 24 de ore. De asemenea, în jurisprudența franceză a fost declarată abuzivă clauza de mobilitate în situația în care angajatul se află în imposibilitate de a ajunge la noul loc de muncă datorită lipsei unui mijloc de transport în comun.

În doctrina franceză, noțiunile de abuz de drept şi interes legitim sunt strâns legate, iar în măsura în care interesul legitim al angajatorului nu este justificat, instanțele de judecată prezumă în mod constant abuzul de drept. În prezența acestui interes legitim, clauza de mobilitate reprezintă o prerogativă a angajatorului.

Patronul unei agenții de presă poate solicita unui angajat ce a consimțit ca în contractul său de muncă să fie inserată clauza de mobilitate geografică să se transfere într-o altă zonă, în care activează un corespondent local mai puțin abil sau care este total neacoperită. Patronul trebuie să demonstreze, însă, buna sa credință, anume că prezența acelui angajat este absolut necesară într-o zonă dată.

4.8. Clauza de conştiință

Un aspect specific al conținutului contractului individual de muncă al jurnalistului se referă la clauza de conştiință. În literatura juridică se arată că părțile pot insera în contractul lor o aşa-numită clauză de conştiință. Ea presupune posibilitatea salariatului de a refuza să execute o sarcină de serviciu în măsura în care aceasta ar contraveni conştiinței sale [39, p. 56-57].

Clauza de conştiință este o garanție a libertății de exprimare a jurnalistului, fiind prevăzută de legislațiile mai multor state europene (ex. Franța - art. 15 Codul muncii).

În concret, această clauză dă posibilitatea jurnalistului asupra căruia se exercită presiuni în interiorul redacției de a pune capăt contractului, fără a avea de suferit din punct de vedere financiar sau al vechimii în muncă. Mai mult, clauza de conştiință poate fi invocată în instanță împotriva şefilor din redacție. Clauza de conştiință presupune că jurnalismul este prin definiție o meserie liberă şi, ca atare, subordonarea

ierarhică încetează în momentul în care te simți obligat să o practici împotriva propriei tale conştiințe. Clauza de conştiință este reglementată şi în *Codul deontologic al ziaristului* din România, în care se stipulează că acesta "are libertatea de a refuza orice demers jurnalistic împotriva principiilor eticii jurnalistice sau a propriilor convingeri", această libertate derivând din obligația jurnalistului de a informa publicul cu bună-credință.

De asemenea, în art. 70 din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media pe anul 2005-2006, se prevede că jurnalistul are dreptul să refuze să scrie, să pregătească sau să participe la realizarea unui articol al cărui conținut este contrar legislației actuale sau deontologiei jurnalistului profesionist, invocând clauza de conştiință.

"Clauza de conştiință este egală, deci, cu dreptul ziaristului de a spune nu atunci când cineva dinlăuntrul instituției sale de presă sau din afara ei (dar cu acordul ei) îl presează să rostească lucruri în care nu crede sau să tacă atunci când el ştie că trebuie să vorbească" [40, p. 200-201].

Motivele refuzului executării unei asemenea sarcini, în ipoteza clauzei menționate, pot fi de natură: religioasă, morală, politică, de politețe, ştiințifică.

Rolul clauzei de conştiință este de a-l apăra de răspundere pe jurnalistul în cauză în situația în care nu-şi realizează o sarcină de serviciu pentru unul din motivele arătate şi expres înscrise în contractul de muncă. Aceste motive pot deveni actuale când: schimbându-se proprietarul sau echipa editorială, s-a schimbat orientarea politică sau profilul general al organismului de presă; jurnalistul poate dovedi că s-a intervenit în materialul semnat de el fără a i se cere acordul; jurnalistul poate dovedi că i s-a cerut să modifice un material sau i s-a interzis să-l publice, din pricina conținutului său şi nu din motive de natură stilistică ori conjunctural-redacțională.

În contextul necesității întăririi garanțiilor libertății de exprimare a jurnaliştilor, prin Rezoluția nr. 1003/1993, Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei recomandă statelor să "dezvolte şi să precizeze cadrul legal al clauzei de conştiință şi să pună de acord prevederile legislației naționale în acest domeniu".

Noul Cod al muncii din România nu prevede expres clauza de conştiință. Ca atare inserarea unei asemenea clauze rămâne la latitudinea părților.

Am arătat în rândurile anterioare că una din trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă al jurnalistului este aceea de a se încheia *intuitu personae*, respectiv în considerarea calităților personale ale angajatului şi ale angajatorului. Aceasta implică, în primul rând, o încredere mare a patronului în salariat şi obligația corelativă de fidelitate a salariatului față de patron, care presupune ca, pe întreaga perioadă a executării contractului individual de muncă, jurnalistul să exercite îndatoririle cu bună-credință şi discreție profesională maximă. În acest sens, art 26 din noul Cod al muncii din România reglementează cauza de confidențialitate, prin care părțile convin ca, pe toată durata contractului şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoştință în timpul executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite în regulamentele interne, contractele colective de muncă sau contractele individuale de muncă.

Este firesc ca jurnalistul care, în cursul prestării activității de zi cu zi, ia cunoştință de toate aspectele cunoscute sau mai puțin cunoscute din activitatea patronului, de unele secrete de serviciu care țin de activitatea de tipărire, editare, distribuire etc., având acces la întreaga logistică a angajatorului (dotări materiale, resurse umane, modul lor de utilizare etc.), la dezvoltarea în perspectivă a instituției de presă, la strategia şi tactica folosite, management, comercială etc. ale patronului. Evident, toate aceste aspecte (în legătură cu activitățile care sunt interzise, perioada de timp de după încetarea contractului etc.) trebuie reglementate amănunțit în conținutul contractului individual de muncă al jurnalistului, tocmai pentru ca părțile să ştie *ab initio* drepturile şi obligațiile pe care le au.

4.9. Clauza de obiectiv

Între contractul individual de muncă şi contractul civil de prestări de servicii există, între altele, următoarea deosebire: în primul contract, respectiv cel de muncă, angajatorul este interesat de prestarea muncii, în timp ce, în cel de-al doilea, beneficiarul este interesat de materializarea muncii, de rezultatul ei. Nimic nu se opune ca părțile să stabilească - la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării lui - o clauză de obiectiv. Ca urmare a existenței acestei clauze, salariatului care ocupă o anumită funcție sau un anumit post îi revine sarcina contractuală de serviciu de a realiza un obiectiv concret, o lucrare determinată, de interes major pentru angajator. În acest caz, felul muncii stabilit generic ca funcție/post se identifică şi printr-un țel precis (cum ar fi realizarea unei anumite lucrări, pătrunderea pe o anumită piață). Cu alte cuvinte, munca trebuie, concomitent, să se concretizeze într-un rezultat cert. Spre a fi validă, clauza trebuie să fie, pe de o parte, **precisă** şi, pe de altă parte, **realizabilă** *(impossibilum nulla obligatio)*.

O clauză de obiectiv - *spre exemplu*, aceea de a se realiza un bun determinat - poate fi însoțită şi de o clauză de **succes** sau de **performanță**, respectiv ca bunul în cauză să întrunească anumiți parametrii tehnici sau anumite elemente calitativ superioare.

În concluzie, într-un contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp de lucru integral sau parțial, având o clauză de obiectiv (inclusiv de succes sau de performanță), obligația jurnalistului nu rămâne exclusiv o obligație de mijloace (de a munci); prin libera negociere a părților, acesteia i se adaugă o obligație de rezultat.

În schimbul realizării unui anumit obiectiv, este posibil să se asigure anumite avantaje suplimentare jurnalistului în cauză. Ca urmare, dacă obiectivul stabilit s-a realizat integral, angajatorul este obligat să asigure avantajele suplimentare. În măsura în care se realizează parțial şi avantajele suplimentare, se acordă *pro rata*. Atunci când obiectivul nu se realizează, apare firesc ca angajatorul să nu acorde avantajele suplimentare.

În clauza contractului individual de muncă francez prin care se fixează obiectivele (prioritățile) se stabileşte, de comun acord cu salariatul, care sunt parametrii. În cazul realizării obiectivelor, prima nu este obligatorie, dar se prevede că, în cazul nerealizării acestor obiective, se poate ajunge la concedierea salariatului.

4.10. Clauza de risc

În acele contracte individuale de muncă în care felul muncii, dar în anumite cazuri şi locul muncii, implică riscuri deosebite pentru salariat (îndeosebi sub aspectul sănătăţii fizice sau/şi intelectuale ori chiar al vieţii sale) se poate insera o clauză de risc.

Locurile de muncă de această natură sunt clasificate potrivit noului Cod al muncii din România şi Legii nr. 31/1991 din România (modificată şi completată ulterior) ca locuri de muncă având condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, ceea ce antrenează anumite măsuri de favoare pentru salariaţi, cum ar fi: program zilnic redus de lucru; salariu mai mare (spor de risc); concediu de odihnă suplimentar; măsuri de protecţie specială a muncii ş.a.

În afara măsurilor stabilite de lege pentru salariaţii care prestează o muncă având un risc deosebit, contractele colective de muncă pot să cuprindă şi ele în mod suplimentar clauze speciale în favoarea lor.

Cu toate acestea, în mod individual, dacă serviciile viitorului salariat, datorită calităţilor sale, sunt strict necesare angajatorului, se poate ajunge prin negociere iniţială sau ulterioară la inserarea unei clauze speciale - numită clauză de risc - în contractul individual de muncă. Aşadar, asumându-şi prin felul muncii sau/şi prin locul muncii un risc deosebit, salariatul poate să beneficieze de anumite avantaje, la care angajatorul se obligă contractual.

Clauza de risc poate să vizeze:

- majorarea avantajelor pe care salariatul le are deja potrivit legii sau/şi contractului colectiv de muncă;
- stabilirea şi a altor avantaje - suplimentare - faţă de cele care decurg din lege şi din contractul colectiv de muncă. Este posibil ca ambele modalităţi de concretizare a clauzei de risc să fie combinate între ele.

Clauza de risc se inserează, de obicei, în cazul salariaţilor care activează în domenii precum cercetarea ştiinţifică, unităţi medicale de boli infectocontagioase, ziarişti - reporteri de război, de investigaţii speciale în zona fenomenului infracţional, gărzi de corp ş.a.

4.11. Clauza de restricţie în timpul liber

Prin această clauză, părţile stabilesc o perioadă determinată din timpul liber al salariatului în care cel în cauză are obligaţia de a rămâne la domiciliul său ori să anunţe precis unde se află spre a fi în măsură, la cererea angajatorului, să efectueze operativ o anumită muncă. Prin urmare, virtual, clauza de restricţie în timpul liber îl solicită pe salariat în perioada care, altfel, constituie perioada sa de repaus (zilnic, săptămânal).

În mod normal, salariatului îi revine această obligaţie, fie pe o perioadă îndelungată, fie într-o anumită perioadă, caz în care trebuie anunţat din timp de către angajator.

Este esenţial faptul că perioada lucrată - urmare a chemării de către angajator în timpul liber - se consideră timp **normal** de lucru, şi nu ore suplimentare. În toate cazurile, angajatorul trebuie să asigure, pe ansamblu, respectarea normelor legale referitoare la durata maximă (zilnică şi săptămânală) a timpului de lucru. Dar, pentru că poate fi chemat la lucru oricând, salariatul dispune de un salariu majorat. Evident, sunt posibile şi alte modalităţi de cointeresare a salariatului.

În practică, o astfel de clauză este cuprinsă, îndeosebi, în contractele individuale de muncă ale jurnaliştilor şi ale unor salariaţi a căror pregătire de înaltă calificare permite intervenţia lor eficientă în situaţii deosebite (avarii, incendii, calamităţi ş.a.).

4.12. Clauza de stabilitate. Clauza de prelungire

În contractele individual de muncă pe durată determinată, dar, posibil, şi în cele pe durată nedeterminată, se inserează o **clauză de stabilitate** (sau **de durată minimă**). În practica occidentală a relațiilor de muncă, clauza de stabilitate este utilizată frecvent.

În esență, este vorba despre o clauză prin care se urmăreşte să se garanteze salariatului menținerea postului pe o perioadă certă de timp.

Pe parcursul existenței contractului individual de muncă, încheiat pe o perioadă determinată, în principiu, angajatorul poate să procedeze la concedierea jurnalistului respectiv (ca şi în cazul jurnalistului parte într-un contract pe durată nedeterminată). Scopul clauzei de stabilitate este acela ca angajatorul să se oblige să nu îl concedieze pe jurnalist, pentru cauze neimputabile acestuia sau fără a exista o cauză reală şi serioasă, garantându-i o stabilitate relativă. Aşadar, lăsându-i jurnalistului posibilitatea de a demisiona, o astfel de clauză îl limitează pe angajator; pe o anumită durată - de regulă, integrată celei de existență a contractului -angajatorul nu-l poate concedia pe jurnalist decât în cazurile având ca temei culpa celui care prestează munca sau pentru un motiv obiectiv (dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității - art. 65 din noul Cod al muncii din România).

Dacă, în pofida acestei clauze, angajatorul îl concediază pe jurnalist fără a se regăsi fie vina acestuia, fie un motiv obiectiv, jurnalistul în cauză este îndreptățit să ceară despăgubiri. Ele se calculează, în funcție de salariul avut, pentru perioada comensurată de la momentul încetării contractului până la momentul la care angajatorul garantase stabilitatea în muncă.

Constatăm că ***în noul Cod al muncii din România condiția cauzei reale şi serioase este reglementată în art 65, alin. 2, doar cu privire la concedierea determinată, în anumite condiții, de desființarea locului de muncă.***

Propunem ca***, prin analogie, condiția cauzei reale şi serioase, cu particularități de la caz la caz, trebuie să-şi găsească locul şi în situațiile de concediere din anumite motive care țin de persoana salariatului. Ne referim la concedierea disciplinară (art. 61, lit. a), la concedierea în condițiile în care salariatul este arestat mai mult de 30 de zile (art. 61, lit. b) şi la concedierea în caz de necorespundere profesională.***

În cadrul economiilor de piața dezvoltate se practică şi **clauza de prelungire**. Prin această clauză, se stabileşte că, la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat un contract pe durată determinată, se va încheia un nou contract pe durată determinată sau nedeterminată.

Având în vedere formularea propusă a art. 12 al noului Cod al muncii din România, în care sunt incluse contractele de muncă pe durată determinată şi pe durată nedeterminată, propunem:

- "***abrogarea art. 80 (1)***, care prevedea: prin derogare de la regula prevăzută la art. 12, alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile şi în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată;

Motivăm acestea pentru prevenirea abuzurilor din partea angajatorilor în privința încheierii contractelor individuale de muncă pe durată determinată, aceştia putând reînnoii în mod succesiv astfel de contracte eludând interdicțiile în privința extinderii perioadei contractelor individuale de muncă pe durată determinată dincolo de 24 de luni, este necesar să se stipuleze în lege o definiție a contractelor succesive. În acest sens sunt şi prevederile Directivei Uniunii Europene 99/70/CE privind Acordul cadru asupra contractelor de muncă pe durată determinată.

Obiectivul este comun cu cel al clauzei de stabilitate şi anume asigurarea unei stabilități sporite în muncă pentru salariat. În viziunea noului Cod al muncii din România, inserarea unei astfel de clauze în contract trebuie să țină seama de următoarele aspecte:

- art. 80, alin. 3, coroborat cu art. 82, alin. 1, **permite** prelungirea numai în anumite condiții a contractului individual de muncă; prin clauza de prelungire, angajatorul **se obligă** să prelungească respectivul contract; aşadar, o simplă posibilitate conferită de lege se transformă, prin voia părților, într-o obligație a lor;

- prelungirea contractului tot cu titlu de contract de muncă pe durată determinată nu se poate stabili pe o durată mai mare de 24 luni;

- clauza de prelungire constituie o promisiune de contract care trebuie să îndeplinească toate condițiile de valabilitate ale oricărui contract, inclusiv să cuprindă elementele fundamentale ale viitorului contract individual de muncă.

4.13. Clauza de delegare de atribuții

Este o clauză prin care angajatorul - sau un jurnalist cu funcție de conducere (atunci când legea îi permite în acest al doilea caz) - deleagă unui jurnalist din subordinea sa o parte din atribuțiile (puterile) sale. De regulă, o astfel de clauză intervine pe parcursul executării contractului individual de muncă - atunci când angajatorul a avut timp să dobândească încrederea necesară în jurnalistul respectiv - dar se poate conveni şi încă de la încheierea sa.

Delegarea de atribuții poate fi admisă numai în cazul în care:

- se face de către un jurnalist care are o funcție de conducere şi dreptul legal de a delega din atribuțiile sale;

- se referă la un jurnalist care dispune de competența profesională, de autoritatea şi mijloacele necesare pentru a înfăptui atribuțiile în cauză;

- respectă condiția ca aceleaşi atribuții să fie delegate unui singur salariat, iar nu mai multor salariați.

Delegarea de atribuții - acceptată de salariatul delegatar - are ca efect, între altele, exonerarea de răspundere - chiar penală - a celui care a delegat respectivele atribuții [41, p. 226-227].

4.14. Clauze privind drepturile de proprietate intelectuală

Din punct de vedere legal, drepturile de proprietate intelectuală cuprind:

- drepturile de autor (asupra unei opere literare, muzicale, plastice, programe pe calculator, opere fotografice);

- drepturile de proprietate industrială (asupra invenției, mărcii, denumirilor de origine, modelelor de fabricație, modelelor industriale).

În situațiile reglementate de Legea nr. 8/1996, privind dreptul de autor, în principiu, drepturile patrimoniale pentru operele create (de către salariat) în cadrul unui contract individual de muncă aparțin autorului respectiv. Dacă există o clauză contractuală contrară, semnificația ei constă în cesiunea drepturilor patrimoniale de autor angajatorului, parte în contractul individual de muncă. O astfel de cesiune se realizează pe un anumit termen; în absența precizării termenului, durata acestuia va fi, potrivit legii, de 3 ani de la data predării operei. La expirarea termenului precizat prin contract ori a celui de 3 ani, drepturile patrimoniale revin autorului. În cazul programelor pentru calculator sau al operelor fotografice, realizate cu prilejul executării unui contract individual de muncă, drepturile patrimoniale de autor aparțin angajatorului, afară de situația în care există o clauză contractuală contrară.

În cazul drepturilor de proprietate industrială, potrivit Legii nr. 64/1991 (republicată în Monitorul Oficial al României, nr. 410 din 25 iulie 2001, Partea I, nr. 752 din 15 octombrie 2002) privind brevetele de invenție, dacă inventatorul este salariat - în lipsa unei prevederi contractuale mai avantajoase salariatului în cauză - dreptul la brevetul de invenție aparține:

- **unității**, pentru invențiile realizate de salariat în executarea unui contract de muncă ce prevede o misiune inventivă încredințată în mod explicit, care corespunde cu funcția sa; în acest caz, inventatorul beneficiază de o remunerație suplimentară stabilită prin contract;

- **salariatului**, pentru invențiile realizate de acesta fie în exercitarea funcției sale (fără a avea, însă, o misiune inventivă încredințată în mod explicit), fie în domeniul obiectului de activitate al unității prin cunoaşterea sau folosirea tehnicii ori mijloacelor specifice acesteia sau a datelor existente, fie cu ajutorul ei material, în lipsa unei prevederi contractuale contrare. Dacă se pune o astfel de problemă - a stipulării unei clauze contractuale contrare - unitatea are un drept de preferință la încheierea unui contract privind invenția salariatului, drept ce trebuie exercitat în termen de 3 luni (termen de decădere) de la oferta salariatului respectiv.

Litigiile dintre autor/inventator (salariat) şi unitate referitoare la drepturile de proprietate intelectuală sunt:

- de muncă (sub forma conflictelor de drepturi), dacă clauzele referitoare la aceste drepturi s-au stabilit prin contractul individual de muncă (atunci când legea permite);

- civile, dacă cesiunea drepturilor patrimoniale de autor/inventator s-a realizat printr-un contract civil (chiar şi atunci când acest contract ar fi un accesoriu al contractului individual de muncă).

Capitolul III
CONȚINUTUL RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ AL JURNALISTULUI

§ 1. Drepturile şi obligațiile jurnalistului

Noul Cod al muncii din România consacră, în principal, următoarele **drepturi ale salariatului**:

"a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediul de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi tratament;

e) dreptul la demnitatea în muncă;

f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condițiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecție în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă;

l) dreptul de participare la acțiuni colective;

m) dreptul la a constitui sau de a adera la un sindicat" (art. 39, alin. 1).

În baza art. 53 (1) al noului Cod al muncii din România, "pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații benficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzută la alin. 1, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității".

Calitatea de salariat conferă jurnalistului anumite drepturi; totodată presupune un anumit comportament, respectarea unor obligații. Coroborând prevederile Legii generale a muncii cu cele din legile speciale (cele referitoare la relațiile sociale de muncă) conchidem că jurnalistul, ca orice persoană încadrată în muncă, are următoarele drepturi principale:

- să i se asigure un loc de muncă potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale, aspirațiilor, precum şi normelor unității;

- să fie salarizat, în raport cu cantitatea, calitatea şi importanța socială a muncii pe care o desfăşoară;

- să i se asigure stabilitatea în muncă, contractul de muncă neputând să înceteze sau să fie modificat decât în cazurile prevăzute de lege. Să beneficieze de condițiile create prin reglementările legale, inclusiv de concedii de studii, pentru ridicarea pregătirii profesionale şi a nivelului general de cunoaştere, în raport cu dezvoltarea ştiinței şi tehnicii şi cu cerințele progresului social;

- să fie promovat în categorii de încadrare sau în funcții superioare în raport cu pregătirea, experiența, rezultatele muncii, nevoile unității, beneficiind astfel de condițiile create pentru afirmarea şi valorificarea aptitudinilor şi capacităților personale;

- să i se asigure repaos săptămânal şi concediu de odihnă anual plătit, să folosească, de asemenea, condiţiile create de societate pentru recreere, refacerea capacităţii de muncă, ridicarea nivelului de cultură, să beneficieze de înlesniri pentru trimiterea la odihnă şi tratament în staţiuni balneo-climaterice;

- să beneficieze de condiţii corespunzătoare de muncă, de prestaţie a muncii, de asistenţă medicală gratuită, de indemnizaţii, de asigurări sociale în caz de pierdere temporară a capacităţii de muncă, de măsuri pentru prevenirea îmbolnăvirilor, refacerea şi întărirea sănătăţii, precum şi de măsuri pentru protecţia specială a femeilor şi tinerilor; în acest scop se alocă importante fonduri pentru înlăturarea cauzelor care determină accidentele de muncă şi îmbolnăviri profesionale, pentru protecţia muncii şi uşurarea efortului fizic;

- să beneficieze de pensie pentru limită de vârstă sau în caz de invaliditate;

- să folosească baza materială a unităţilor, destinată activităţii culturale şi sportive;

- să se asocieze în organizaţii sindicale şi în alte organizaţii obşteşti, potrivit prevederilor Constituţiei României;

- să se adreseze organelor superioare, celor de jurisdicţie sau oricărui for competent, ori de câte ori consideră că a fost prejudiciat în drepturile sale (prin Decizia nr. 86/1996, Curtea Constituţională a României a statuat că drepturile menţionate (prevăzute la art. 19, lit. a, b şi c din Codul muncii din România) sunt constituţionale; în acelaşi sens, cu privire la art. 19, lit. c) este şi Decizia nr. 153/1999).

În acelaşi sens, Codul muncii al Republicii Moldova prevede în art. 6 "neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea muncii:

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale.

(3) Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o altă profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin. (1), (2) şi (3) este nul."

Conform art 9 (1), **salariatul are dreptul**:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul Cod;

b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecţia şi igiena muncii, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective;

d) la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii şi categorii de salariaţi, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină şi veridică despre condiţiile de muncă şi cerinţele faţă de protecţia şi igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale şi locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare şi perfecționare, în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților şi intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod şi cu contractul colectiv de muncă;

k) la purtare de negocieri colective şi încheierea contractului colectiv de muncă şi a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor şi convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților şi intereselor sale legitime;

m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

n) la repararea prejudiciului material şi a celui cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

o) la asigurarea socială obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare".

Pe baza dispozițiilor art. 42 (2), salariații au dreptul să participe la administrarea unității prin:

a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;

b) solicitarea opiniei reprezentanților salariaților în problemele ce țin de drepturile şi interesele colectivului de muncă;

c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;

d) alte forme care nu contravin legislației în vigoare.

În scopul asigurării protecției datelor sale personale, care se păstrează la angajator, art. 93 prevede că salariatul are dreptul:

a) de a primi informația deplină despre datele sale personale şi modul de prelucrare a acestora;

b) de a avea acces liber şi gratuit la datele sale personale, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conține datele sale personale, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare;

c) de a-şi desemna reprezentanții pentru protecția datelor sale personale;

d) de a avea acces la informația cu caracter medical ce-l vizează, inclusiv prin intermediul lucrătorului medical, la alegerea sa;

e) de a cere excluderea sau ratificarea datelor personale incorecte şi/sau incomplete, precum şi a datelor prelucrate cu încălcarea cerințelor prezentului Cod. În cazul în care angajatorul refuză să excludă sau să rectifice datele personale incorecte, salariatul este în drept să notifice în scris angajatorului dezacordul său motivat;

f) de a ataca în instanța de judecată orice acțiuni sau inacțiuni ilegale ale angajatorului admise la obținerea, păstrarea, prelucrarea şi protecția datelor personale ale salariatului.

Art. 214 (1) conferă salariatului dreptul la formare profesională, la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art. 215, 216, alin. 3 şi 4), adiționale la contractul individual de muncă.

Art. 227 dispune că fiecare salariat are dreptul:

a) să aibă un loc de muncă corespunzător normelor de protecție a muncii;

b) să fie asigurat în mod obligatoriu contra accidentelor de muncă şi contra bolilor profesionale;

c) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de muncă, despre existența riscului de vătămare a sănătății şi despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc;

d) să refuze efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață sau sănătate, până la înlăturarea acestuia;

e) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament de protecție individuală şi colectivă în modul stabilit;

f) să fie instruit în domeniul protecției muncii şi să beneficieze de reciclare profesională pentru motive legate de protecția muncii, din contul angajatorului;

g) să se adreseze către angajator, patronate, sindicate, autoritățile administrației publice centrale şi locale, intanțele de judecată pentru soluționarea problemelor ce țin de protecția muncii;

h) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea chestiunilor legate de asigurarea unor condiții de muncă nepericuloase la locul său de muncă, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

i) să fie supus unui control medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea locului de muncă şi a salariului mediu pe durata efectuării controlului respectiv;

j) să primească compensațiile prevăzute de lege, de convențiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă în cazul când este angajat la munci în condiții grele, vătămătoare şi/sau periculoase.

Spre deosebire de jurnalistul român, jurnalistul din Republica Moldova beneficiază de Legea presei nr. 243 - XIII din 26.10.1994 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 2 din 12.01.1995), care, prin dispozițiile art. 20, îi conferă dreptul:

(1) a) să obțină şi să difuzeze informații;

b) să fie primit în audiență de persoane oficiale;

c) să facă imprimări audiovizuale, să filmeze şi să fotografieze;

d) să asiste la şedințele publice ale instanțelor de judecată de orice nivel;

e) să aibă acces în zonele calamităților naturale, să asiste la mitinguri, demonstrații şi la alte manifestații publice;

f) să se adreseze oricărei instituții pentru a verifica faptele şi circumstanțele vizate în anumite materiale;

g) să renunțe la pregătirea şi semnarea unui material, dacă acesta vine în contradicție cu convingerile sale;

h) să-şi retragă semnătura de sub un material al cărui conținut, după părerea sa, a fost denaturat în procesul redactării;

i) să ceară păstrarea secretului paternității (de autor);

j) să beneficieze de facilităţi şi proprietăţi la transport şi telecomunicaţii, la cazare în hoteluri pe teritoriul republicii.

(2) Confiscarea notiţelor jurnalistului este interzisă. Mijloacele lui tehnice pot fi ridicate numai în cazul în care servesc drept probă într-o cauză penală.

(3) Statul garantează apărarea onoarei şi demnităţii jurnalistului, îi ocroteşte sănătatea, viaţa şi bunurile.

Enumerând drepturile fundamentale ale salariatului, Codul muncii al Federaţiei Ruse din 30.12.2001 precizează că "**lucrătorul are dreptul**:

- să încheie, să modifice şi să desfacă contractul de muncă în modul şi în condiţiile care sunt stabilite de prezentul Cod, prin alte legi federale;
- să i se ofere munca stipulată prin contractul de muncă;
- la un loc de lucru, care corespunde condiţiilor prevăzute de standardele de stat în organizarea şi securitatea muncii de contractul colectiv;
- la salariul corespunzător calificării sale, complexităţii muncii, cantităţii şi calităţii muncii îndeplinite, plătit la timp şi în cuantum deplin;
- la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru anumite profesii şi categorii de lucrători, prin acordarea zilelor de repaus săptămânal, a zilelor de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- la informaţia deplină şi veridică referitoare la condiţiile de muncă şi la regulile de protecţie a muncii la locul de lucru;
- la pregătirea profesională, perfecţionare şi la ridicarea calificării în mod stabilit prin prezentul Cod, prin legi federale;
- la asociere, inclusiv dreptul de a întemeia sindicate şi de a se afilia la sindicate pentru apărarea drepturilor de muncă, libertăţilor şi intereselor;
- de a participa la conducerea organizaţiei...;
- la negocieri colective şi la încheierea contractelor colective;
- la apărarea drepturilor sale de muncă, libertăţilor şi a intereselor legitime pe toate căile neinterzise de lege".

În acelaşi timp, jurnalistul român, în relaţiile sale de muncă, se bucură de o serie de **drepturi specifice**: dreptul de acces la sursele de documentare şi informare, dreptul la protecţia sursei; dreptul de a nu fi cenzurat în privinţa materialelor redactate, dreptul la critică, dreptul de autor în conformitate cu prevederile legale, dreptul-garanţie de a refuza o sarcină de serviciu în măsura în care aceasta contravine conştiinţei sale (clauza de conştiinţă din contractul individual de muncă), dreptul de a primi sprijinul organelor competente pentru exercitarea profesiunii, dreptul de a beneficia, în condiţiile legii, de facilităţi şi priorităţi privind accesul la manifestări cultural-artistice.

Astfel, potrivit Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public, obligativitatea asigurării accesului la informaţiile publice revine autorităţilor publice, instituţiilor publice, precum şi regiilor autonome care utilizează resurse financiare publice care îşi desfăşoară activitatea în România (art. 2, lit. a).

Conform art. 19, pct. (3), "autoritățile publice care sunt obligate prin lege proprie de organizare şi funcționare să desfăşoare activități specifice în prezența publicului sunt obligate să permită accesul presei la acele activități, în difuzarea materialelor obținute de ziarişti urmând să se țină seama doar de deontologia profesională".

Legea nr. 544/2001 obligă autoritățile publice să acorde fără discriminare acreditare ziariştilor şi reprezentanților mijloacelor de informare în masă. Acreditarea se acordă la cerere, în termen de două zile de la înregistrarea acesteia (art. 18, pct. 1).

Punctul (3) al art. 18 conține o dispoziție criticată în literatura de specialitate, pe motiv că aceasta contravine prevederilor constituționale [15, p. 102-103]. Este vorba de posibilitatea retragerii acreditării şi posibilitatea refuzului acreditării ziariştilor în cazul în care săvârşesc fapte care împiedică desfăşurarea normală a activității autorității publice şi care nu privesc opiniile exprimate în presă de respectivul ziarist. Mai întâi, posibilitatea refuzului sau a retragerii acreditării se traduce, practic, prin interzicerea accesului la informație, echivalând şi cu cenzura prealabilă. În al doilea rând, posibilitatea lăsată de lege autorității publice de a califica o faptă a ziaristului că ar împiedica sau nu desfăşurarea normală a activității este periculoasă sub aspectul consecințelor negative pe care le-ar avea în planul libertăților individuale. Chiar dacă refuzul acordării acreditării şi retragerea acreditării unui ziarist nu afectează dreptul instituției de presă de a obține acreditarea pentru un alt ziarist, ea rămâne o încălcare a dreptului la informație şi la libera exprimare. De altfel, Curtea Constituțională a României s-a pronunțat deja cu privire la neconstituționalitatea retragerii acreditării jurnaliştilor, prin Deciziile nr. 45 şi 46, ambele din 1994. S-a statuat că sunt neconstituționale dispozițiile din Regulamentul Senatului şi din Regulamentul Camerei Deputaților din România referitoare la posibilitatea retragerii acreditării jurnaliştilor, motivând că acestea au caracterul unei sancțiuni ce aduce atingere dreptului la informație.

Subliniind necesitatea unei mai bune cunoaşteri de către public a activității parlamentare, Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei a adoptat Rezoluția nr. 820/1984 cu privire la relațiile parlamentelor naționale cu mass-media.

În Rezoluție se arată necesitatea de a se acorda presei toate posibilitățile de a acoperi activitatea Parlamentului, cu respectarea tradiției şi a reglementărilor legale.

Cu privire la dreptul la protecția sursei, se ştie că una din sintagmele preferate ale jurnaliştilor este "confidențialitatea sursei informațiilor". Ei cer ca aceasta să fie o obligație cuprinsă în noțiunea de secret profesional, "la fel ca la medici sau la avocați" [42, p. 146]. Importanța nedezvăluirii sursei de către jurnalişti a fost afirmată în Rezoluția Parlamentului European din 18 ianuarie 1994, iar la a patra Conferință Internațională Europeană - ținută în cadrul Consiliului Europei la Praga (7 - 8 ianuarie 1994) - secretul profesional cu privire la sursele de informare a fost promovat la rangul de "principiu al libertății presei şi al drepturilor omului".

Regula protecției sursei a fost promovată pe cale legislativă în mai multe țări europene precum Austria, Germania, Franța sau Suedia. În România, singura referire expresă privind protecția sursei informațiilor obținute confidențial o găsim în Legea drepturilor de autor nr. 8/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 60 din 26 martie 1996). Potrivit art. 91, editorul sau producătorul, la cererea autorului, este obligat să păstreze secretul surselor de informații folosite în opere şi să nu publice documentele referitoare la acestea.

Mai departe, la alineatul 2, se arată că dezvăluirea secretului este permisă cu consimțământul persoanei care l-a încredințat sau în baza unei hotărâri judecătoreşti, definitivă şi irevocabilă.

Propunem ***o reglementare mai largă, aplicabilă activității jurnalistice, cu atât mai mult cu cât şi în Codul deontologic român referirile la această problemă sunt lapidare: "protecția secretului profesional şi a surselor este în egală măsură un drept, dar şi o obligație a jurnalistului".***

Dreptul jurnalistului de a nu fi cenzurat rezidă din libertatea presei care este reală în condițiile în care aceasta este independentă față de putere, față de sursele de finanțare, față de sursele de informații şi față de constrângerile din interiorul redacțiilor [43, p. 115]. Cu privire la acest din urmă aspect, se ştie că fiecare instituție de presă are o structură ierarhică în cadrul căreia materialele destinate publicării sunt mai întâi selectate, apoi vizate de conducerea redacției. Selecția informației cu bună-credință apreciată prin prisma interesului public de a primi informația, având în vedere şi specificul publicației, nu constituie cenzură.

În privința cenzurii din interiorul redacțiilor, legislația noastră nu conține sancțiuni, dar în acest sens, operează o sancțiune "naturală" - dacă informațiile conținute într-o publicație nu vizează interesul public, nici publicul nu se va arăta interesat de acestea. Un drept conex, expresia particulară a libertății presei, este şi dreptul la critică al jurnalistului. El nu este stipulat expres, dar rezultă implicit din ansamblul dispozițiilor constituționale privind libertatea de exprimare şi dreptul la informație. "Presa îşi exercită, prin dreptul său la critică, nu un capriciu populist, ci însăşi menirea ei primordială, aceea de câine de pază (...). Dreptul la critică este, însă, şi condiția corectării nedreptății şi inechităților şi este arma cea mai simplă pentru evitarea şi penalizarea abuzului" [40, p. 149].

Cât priveşte drepturile de autor, orice material de presă, dacă este rezultatul unei activități creatoare, este protejat de Legea privind dreptul de autor şi drepturile conexe din România nr. 8/1996. Trebuie, însă, precizat că majoritatea jurnaliştilor îşi realizează materialele de presă în calitate de salariați, deci în cadrul atribuțiunilor de serviciu. În general, în cazul ziariştilor angajați la societățile de presă, contractul de muncă are inserată o clauză de cesiune către societate a drepturilor patrimoniale.

Dispozițiile art. 39, alin. 2, din noul Cod al muncii din România stipulează **obligațiile salariatului**:

a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fişei postului;

b) de respectare a disciplinei muncii;

c) de respectare a prevederilor cuprinse în regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) de respectare a secretului de serviciu.

De lege ferenda ***în regulamentul intern să se insereze obligația salariatului de a respecta, în afara normelor propriu-zise de disciplina muncii, şi norme de comportare în colectiv, în unitatea sa.***

O astfel de prevedere intră în ordinea firească a raporturilor de muncă, indiferent de tipul de orânduire socială. În favoarea acestei opinii argumentăm:

- art. 39, alin. 2, al noului Cod al muncii din România enumeră, în principal, obligaţiile salariatului, deci nu limitativ, nefiind exclusă posibilitatea stabilirii şi altor obligaţii din regulamentul intern (care se referă la problemele de disciplină a muncii);

- art. 258, lit. b, al noului Cod al muncii din România, stabileşte că în regulamentul inten se cuprind, imperativ, reguli privind înlăturarea "oricărei forme de încălcare a demnităţii", ceea ce implică şi respectarea unor norme adecvate de comportare.

Cu privire la **îndatoririle salariaţilor**, art. 9 (2) al Codului muncii din Republica Moldova prevede:

a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unităţii;

d) să respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerinţele de protecţie şi igienă a muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

În conformitate cu art. 214 (2), salariatul care a beneficiat de un curs sau stagiu de formare profesională în condiţiile prezentului Cod nu poate demisiona în perioada stabilită de contractul de formare profesională decât în cazurile prevăzute de acestea.

Obligaţiile salariatului în domeniul protecţiei muncii sunt prevăzute în art. 226:

a) să respecte instrucţiunile de protecţie a muncii corespunzătoare activităţii desfăşurate;

b) să utilizeze mijloacele de protecţie individuală din dotare conform destinaţiei;

c) să-şi desfăşoare activitatea fără a pune în pericol atât persoana proprie, cât şi ceilalţi salariaţi;

d) să nu ridice, să nu deplaseze, să nu distrugă dispozitivele de protecţie, de semnalizare şi de avertizare, să nu împiedice aplicarea metodelor şi procedeelor de reducere sau eliminare a influenţei factorilor de risc;

e) să aducă la cunoştinţa conducătorului său nemijlocit orice defecţiune tehnică sau altă situaţie în care nu sunt respectate cerinţele de protecţie a muncii;

f) să-şi întrerupă activitatea la apariţia unui pericol iminent de accidentare şi să anunţe imediat despre aceasta conducătorului său nemijlocit;

g) să aducă la cunoştinţa conducătorului său nemijlocit orice accident sau îmbolnăvire la locul de muncă.

Codul muncii al Federaţiei Ruse, aprobat prin Legea federală din 30 decembrie 2001, nr. 197 - FZ, stipulează, de asemenea, că lucrătorul este obligat "să-şi îndeplinească conştiincios îndatoririle asumate prin contractul de muncă; să respecte regulamentul de ordine interioară al organizaţiei; să respecte disciplina muncii; să îndeplinească normele de producţie; să respecte regulile de protecţie a muncii şi asigurare

a securității muncii; să aibă o atitudine gospodărească față de bunurile patronului şi ale altor lucrători; să anunțe de urgență patronul ori conducătorul nemijlocit despre apariția situației care prezintă pericol pentru viața şi sănătatea oamenilor, pentru integritatea bunurilor patronului (art. 21)".

În privința obligațiilor salariatului față de angajator, observăm o similitudine între Codul muncii din România, Codul muncii din Republica Moldova şi Codul muncii din Federația Rusă.

Constatăm că ***principiul disciplinei muncii nu este reglementat expres în legislațiile celor trei state. Chiar dacă, potrivit art. 39, alin. 2, lit. b, al noului Cod al muncii din România, art. 9, alin. 2, lit. d, al Codului muncii din Republica Moldova, art. 21 al Codului muncii din Federația Rusă, salariatului îi revine obligația de a respecta disciplina muncii, totuşi - nereglementându-se disciplina muncii*** *ca principiu* ***- sunt omise, în acest fel, două aspecte esențiale: primul, angajatorul - care stabileşte, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, norme interne de disciplină - este îndatorat şi el să respecte disciplina muncii; al doilea, însuşi statul, exprimând interesul public, este interesat şi trebuie să consacre legislativ disciplina muncii - parte componentă, în condițiile statului de drept, a disciplinei sociale - ca principiu care vizează, deopotrivă, părțile contractelor individual şi colectiv de muncă.***

O altă omisiune legislativă a celor trei țări ce dezavantajează pe angajatori se datorează faptului că nu este stabilită explicit o obligație de informare şi pentru salariat. ***O reglementare expresă a obligației salariatului de a-i comunica în scris angajatorului schimbările intervenite în situația profesională referitoare la nume, la pregătirea profesională, la domiciliul sau reşedința sa o considerăm necesară pentru a stabili conținutul cu privire la ce elemente trebuie să informeze salariatul pe angajator.***

Obligațiile jurnalistului - salariat - prezentate în concretețea şi specificitatea lor în contextul răspunderii juridice a jurnalistului - atrag, în situația nerespectării lor, după caz, răspunderea disciplinară, civilă, contravențională, penală.

§ 2. Drepturile şi obligațiile instituției de presă angajatoare

În scopul stabilirii răspunderilor în desfăşurarea diverselor activități, precum şi pentru realizarea unei conduceri eficiente, orice unitate este organizată într-un ansamblu de compartimente de muncă, funcții de conducere şi relații între acestea, care constituie structura sa organizatorică.

La fel, instituția de presă, pentru realizarea menirii sale, are o organizare specifică, o structură globală, cu aspecte specifice, o conducere cu o serie de atribuții, care sunt deosebit de importante prin prisma raporturilor juridice de muncă ale jurnalistului.

Astfel, **Patronatul instituției de presă** are o serie de **drepturi şi obligații** privind:

- fundamentarea tehnico-economică şi oportunitatea obiectivelor propuse;
- stabilirea strategiei şi metodelor pentru realizarea acestor obiective;
- organizarea rațională şi eficientă a producției şi a muncii în sectorul de activitate pe care îl coordonează;

- elaborarea de norme de muncă şi normative de personal cu fundamentare tehnică; stabilirea volumului de muncă şi a condiţiilor de calitate pe compartimente şi aducerea la cunoştinţa personalului a acestor atribuţii;

- aprovizionarea la timp şi în bune condiţii a tuturor secţiilor şi compartimentelor cu materii prime, combustibil şi energie, astfel încât să se asigure desfăşurarea ritmică a proceselor de producţie;

- punerea la dispoziţia salariaţilor a instalaţiilor, utilajelor, maşinilor, aparatelor, echipamentelor de lucru necesare îndeplinirii obiectivelor şi sarcinilor de muncă;

- organizarea perfecţionării, calificării sau recalificării profesionale a salariaţilor;

- utilizarea raţională a forţei de muncă;

- stabilirea normelor de protecţie a muncii şi controlul respectării lor ş.a.

Noul Cod al muncii din România prevede **drepturile angajatorului**:

"a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii şi/sau în condiţiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau la nivel de ramură de activitate aplicabil;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern (art. 40, alin. 1).

Ca obligaţii, angajatorului îi revin, potrivit art. 40, alin. 2, următoarele:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţii corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Cele trei temeiuri de desfiinţare a locului de muncă indicate în art. 65, alin. 1 (dificultăţi economice, transformări tehnologice, reorganizarea activităţii), nu constituie condiţii cumulative, incidenţa doar a uneia dintre ele permiţând concedierea. Firesţe, însă, că nimic nu împiedică fiinţarea - concomitent - a două sau a tuturor celor trei temeiuri

amintite (spre execmplu, dificultăţile economice impun, cu necesitate, deopotrivă transformări tehnologice, precum şi măsuri organizatorice de îmbunătăţire a activităţii unităţii, după cum este posibilă şi incidenţa ultimelor două temeiuri, chiar dacă angajatorul nu s-ar afla în dificultăţi de natură economico-financiară).

Soluţia reglementată de alin. 2, art. 65, "desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă dintre cele prevăzute la alin. 1", are o "ţintă" precisă şi concretă: concedierea salariatului care se află încadrat pe un anumit loc de muncă desfiinţat (sau a acelor salariaţi care se află încadraţi pe anumite locuri de muncă desfiinţate). S-au eliminat, astfel, atât posibilitatea selecţiei salariaţilor - încadraţi în posturi de aceeaşi natură - de către angajator (ulterior reducerii posturilor în cauză), cât şi cea a rocadei între salariaţi, spre a fi concediaţi cei mai slab pregătiţi profesional.

Într-o economie de piaţă, angajatorul este liber şi poate să facă selecţia anterior şi, pe această bază, să desfiinţeze exact locul de muncă - funcţia/postul - ocupat de salariatul pe care apreciază că trebuie să-l concedieze. Sau, în temeiul aceleiaşi selecţii anterioare, să desfiinţeze mai multe locuri de muncă, dar nu în mod generic, ci tot concret ca funcţii/posturi ocupate de anumiţi salariaţi pe care apreciază că trebuie să îi concedieze.

Chiar şi în cazul instituţiilor şi unităţilor publice, când reducerea personalului are loc prin decizia unui organ ierarhic superior (dacă există un astfel de organ), deoarece operează ca principiu autonomia funcţională, este firesc să se reducă un anumit număr de salariaţi, specificaţi, eventual, pe categorii. Ulterior, în mod concret, funcţiile sau posturile care se reduc din schema de funcţiuni trebuie să se stabilească de către conducerea instituţiei sau unităţii publice în cauză.

În situaţia în care concedierea are caracter colectiv, dispoziţiile art. 65 al noului Cod al muncii din România trebuie coroborate şi cu obligaţia angajatorului de a respecta şi criteriile (priorităţile) stabilite de contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi toate dispoziţiile prevăzute în art. 69 - 71 din acelaşi Cod [24, p. 58-61].

În mod similar, art. 10 al Codului muncii din Republica Moldova prevede o serie de drepturi şi obligaţii ale angajatorului: "(1) **Angajatorul are dreptul**:

a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative;

b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă;

d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea şi apărarea intereselor sale şi să adere la ele.

Art. 160 dă dreptul angajatorului să stabilească unele plăţi de stimulare şi de compensare, să majoreze sporurile, adaosurile şi recompensele prevăzute la art. 138, 156, 157, 158 în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislaţia în vigoare, precum şi să stabilească alte plăţi cu caracter de stimulare şi compensare în limitele mijloacelor proprii "alocate", prevăzute pentru aceste scopuri în contractul colectiv de muncă sau în devizul de cheltuieli pentru întreţinerea unităţii finanţate din buget.

Dispoziţiile art. 213 (3) îi conferă angajatorului posibilitatea să stabilească în contractul colectiv de muncă sau în convenţia colectivă condiţiile, modalităţile şi durata formării profesionale, drepturile şi obligaţiile părţilor, precum şi volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puţin 2 la sută din fondul de salarizare al unităţii).

Art. 10 (2) **Angajatorul este obligat**:

a) să respecte legile şi actele normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unităţii;

d) să acorde salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de protecţie şi igienă a muncii;

f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă;

g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective şi să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanţilor salariaţilor informaţia completă şi veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă şi controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripţiile organelor de stat de supraveghere şi control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

n) să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare;

p) să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă".

Angajatorul este obligat, în baza art. 22, să creeze condiţii pentru activitatea reprezentanţilor salariaţilor în corespundere cu prezentul Cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convenţiile colective şi cu contractul colectiv de muncă.

Art. 69, lit. a, al noului Cod al muncii din România prevede că, în cazul concedierilor colective, angajatorul este obligat "să iniţieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor,

referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi afectaţi şi de atenuare a consecinţelor prin recurgerea la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaţilor concediaţi", atât literal, cât şi ca finalitate nu poate fi interpretat în sensul că, în lipsa unui atare acord, concedierea colectivă nu este legal posibilă, ci înţelesul textului este acela al instituirii, în sarcina angajatorului, a unei obligaţii de diligenţă. În alţi termeni, angajatorul este obligat, în cazul dat, să încerce realizarea unui acord, chiar dacă, în pofida acestei încercări, "acordul" nu se realizează, măsura concedierii colective este perfect legală, firește, dacă s-au respectat şi celelalte condiţii statornicite prin art. 69-71.

Potrivit art. 72 al noului Cod al muncii din România, pe de o parte, angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale celor concediaţi pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii respective. Pe de altă parte, în cazul în care, în această perioadă, angajatorul reia activităţile a căror încetare a condus la concedieri colective, acesta este obligat ca, la cererea salariaţilor care au fost concediaţi, să-i reangajeze pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs, ori perioadă de probă.

Noul Cod al muncii din România (art. 64, alin. 1, 2) instituie în sarcina angajatorului obligaţia de diligenţă (iar nu de rezultat) a oferirii prealabile către salariat a altui loc de muncă, exclusiv în trei ipoteze strict limitate (desfacerea contractului individual de muncă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, şi anume: inaptitudinea fizică şi/sau psihică - art. 61, lit. c - ori necorespunderea profesională - art. 61, lit. d - precum şi în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, dacă în funcţia ocupată de salariat s-a dispus judecătoreşte reintegrarea celui care deţinea anterior postul din care fusese nelegal ori netemeinic concediat - art. 56, lif. f) [24, p. 61-63].

Considerăm că***, pentru identitatea de raţiune, dispoziţiile art. 64, alin. 1-2, care instituie obligaţia de diligenţă, se aplică şi în situaţiile dispuse de art. 65, alin. 1 (concedierea individuală determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca determinare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării unităţii), întrucât relaţiile de muncă se bazează şi pe principiul bunei-credinţe (art. 8, alin 1, al noului Cod al muncii din România).***

Angajatorii au obligaţia de a-i informa pe salariaţii încadraţi pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante şi de a le asigura condiţii de acces la ele, egale cu salariaţii încadraţi cu contract de muncă pe durată nedeterminată (art. 85 al noului Cod al muncii din România). Apare cu claritate faptul că textul constituie o expresie a obligaţiei generale de informare a salariaţilor, care revine angajatorului potrivit art. 40, alin. 2, lit.a, al noului Cod al muncii din România.

În principiu, regimul juridic aplicabil salariatului încadrat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată se aplică, în egală măsură, şi salariatului încadrat pe perioadă determinată, cu excepţia dispoziţiilor contrare cuprinse în legislaţia muncii sau în contractele colective de muncă.

Dacă un contract de muncă s-a încheiat fără a se respecta cerinţa formei scrise, conform art. 16, alin. 2, al noului Cod al muncii din România, se prezumă că a fost încheiat pe durată nedeterminată. Aşadar, lipsa formei scrise nu duce la prezumţia neîncheierii unui contract de muncă ori a existenţei acesteia pe durată determinată, ci, dimpotrivă, a unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată [24, p. 71-72].

Art. 171 din Codul muncii al Republicii Moldova precizează că angajatorul are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice care au fost puse la baza elaborării normelor de muncă şi să creeze condiţii de muncă necesare îndeplinirii normelor de producţie (de deservire). Aceste condiţii sunt:

a) starea bună a maşinilor, a maşinilor-unelte şi a dispozitivelor;

b) asigurarea la timp cu documentaţie tehnică;

c) calitatea corespunzătoare a materialelor şi instrumentelor necesare pentru prestarea muncii, precum şi aprovizionarea la timp cu ele;

d) alimentarea la timp a procesului de producţie cu energie electrică, cu gaze şi cu alte surse de energie;

e) asigurarea protecţiei muncii şi securităţii de producţie.

În baza art. 159, alin. 3, al noului Cod al muncii din România, "angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară. Aceste dispoziţii se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să-şi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei".

În domeniul formării profesionale, art. 213 din Codul Muncii al Republicii Moldova stabileşte **obligaţiile angajatorului**:

(1) Angajatorul este obligat să creeze condiţiile necesare şi să favorizeze formarea profesională şi tehnică a salariaţilor care urmează instruirea în producţie, se perfecţionează sau studiază în instituţii de învăţământ, fără scoatere din activitate;

(2) În cadrul fiecărei unităţi persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanţii salariaţilor, întocmeşte şi aprobă anual planurile de formare profesională;

(4) În cazul în care participarea salariaţilor la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile aferente sunt suportate de către acesta;

(5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o perioadă scurtă, în scopul formării profesionale, acţiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menţinerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depăşeşte 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

Angajatorul răspunde de asigurarea protecţiei muncii în unitate (art. 225) şi are următoarele obligaţii în acest domeniu:

a) să aprobe, în etapa de cercetare, proiectare şi executare a construcţiilor şi echipamentelor tehnice, de elaborare a proceselor tehnologice, soluţii conforme normelor de protecţie a muncii, aplicarea cărora ar elimina riscurile de accidentare a salariaţilor şi de contractare a bolilor profesionale;

b) să activeze numai în temeiul autorizaţiei de funcţionare din punctul de vedere al protecţiei muncii, iar în cazul lansării în producţie a echipamentelor tehnice, a echipamentului individual şi de lucru - şi în

temeiul avizului corespunzător, documente eliberate de organe abilitate, precum şi să menţină condiţiile pentru care s-au obţinut acestea şi să solicite revizuirea documentelor menţionate în cazul schimbării condiţiilor iniţiale;

c) să stabilească împuternicirile şi obligaţiile managerilor privind măsurile de protecţie a muncii;

d) să organizeze serviciu pentru protecţia muncii şi serviciul medical;

e) să achite instituţiilor medicale cheltuielile pentru acordarea ajutorului medical de urgenţă în caz de accidente de muncă şi acutizare a bolilor profesionale;

f) să contribuie la constituirea în unitate a comitetului pentru protecţia muncii;

g) să asigure evaluarea factorilor de risc la locurile de muncă;

h) să asigure elaborarea şi realizarea planului anual privind măsurile de protecţie a muncii în unitate;

i) să nu atragă mijloacele salariaţilor în acoperirea cheltuielilor legate de realizarea măsurilor de protecţie a muncii în unitate;

j) să admită la lucru numai persoane care, în urma controlului (examenului medical), corespund sarcinilor de muncă ce urmează să le execute; să asigure periodicitatea acestor controale (examene);

k) să asigure informarea fiecărui salariat asupra riscurilor la care acesta este expus în desfăşurarea activităţilor sale la locul de muncă, precum şi asupra măsurilor preventive necesare;

l) să asigure instruirea salariaţilor în materie de protecţie a muncii, inclusiv instruirea împuterniciţilor pentru protecţia muncii;

m) să elaboreze şi să aprobe, de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor, instrucţiuni cu privire la protecţia muncii, corespunzătoare condiţiilor în care se desfăşoară activitatea la locurile de muncă;

n) să asigure dotarea salariaţilor cu echipament induvidual de protecţie şi de lucru, precum şi păstrarea, întreţinerea, repararea, curăţarea şi dezintoxicarea acestuia;

o) să acorde materiale igienico-sanitare salariaţilor care lucrează la locuri de muncă cu condiţii de murdărire excesivă a pielii sau unde este posibilă acţiunea substanţelor nocive asupra mâinilor;

p) să acorde alimentaţie de protecţie salariaţilor care lucrează în condiţii de muncă vătămătoare;

r) să asigure buna funcţionarea a sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de protecţie şi control, precum şi a instalaţiilor de captare, reţinere şi neutralizare a substanţelor nocive degajate în desfăşurarea proceselor tehnologice;

s) să nu ceară salariatului îndeplinirea unor sarcini de muncă cu pericol iminent de accidentare;

t) să asigure fiecare salariat contra accidentelor de muncă şi bolilor profesionale;

u) să asigure publicitatea, cercetarea, evidenţa şi raportarea corectă şi în termenele stabilite a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale produse în unitate, elaborarea şi realizarea măsurilor de prevenire a acestora;

v) să asigure, în caz de accidentare sau de îmbolnăvire la locul de muncă, acordarea primului ajutor şi transportarea salariaţilor în instituţii medicale;

x) să efectueze, în modul stabilit de prezentul Cod, transferul la o muncă mai uşoară a salariaţilor care au nevoie de aceasta din motive de sănătate.

Obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a muncii este reglementată de art. 330.

(1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de:

a) refuz neîntemeiat de angajare;

b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă;

c) staționare a unității din vina angajatorului;

d) reținere a eliberării carnetului de muncă;

e) reținere a plății salariului;

f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;

g) răspândire, prin orice mijloace, a informațiilor calomnioase despre salariat;

h) neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

(2) Obligația angajatorului de a compensa persoanei salariul neprimit survine în cazul prevăzut la alin. (1), lit. f), dacă cel eliberat din serviciu a întâlnit dificultăți la reangajare şi numai după rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti prin care au fost stabilite existența dificultăților respective şi vinovăția angajatorului.

(3) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului, a indemnizației de concediu, a plăților în caz de eliberare din serviciu sau a altor plăți cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 5 la sută din suma neplătită în termen.

Obligația angajatorului de a stabili mărimea prejudiciului material este prevăzută de art. 342 astfel:

(1) Până la emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material pricinuit şi a cauzelor apariției lui.

(2) Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), o comisie cu participarea specialiştilor în materie.

(3) Pentru stabilirea cauzei apariției prejudiciului material este obligatorie solicitarea unei explicații în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal, semnat de câte un reprezentant al angajatorului şi, respectiv, al salariaților.

(4) Salariatul are dreptul să ia cunoştință de toate materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu.

De asemenea, Codul muncii al Federației Ruse, aprobat prin Legea federală, din 30.12. 2001, se referă, în art. 22, la drepturile şi îndatoririle fundamentale ale patronului, reținând, dintre acestea: dreptul de a cere lucrătorilor să-şi îndeplinească îndatoririle de muncă şi să aibă o atitudine gospodărească față de bunurile patronului şi ale altor lucrători, să respecte regulamentul de ordine interioară al organizației; dreptul de a-i trage pe lucrători la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit

prin prezentul Cod, prin alte legi federale; obligații privind: respectarea legilor şi a altor acte normative, a clauzelor contractului colectiv, ale acordurilor şi ale contractului individual de muncă; să asigure lucrătorilor munca stipulată prin contractul de muncă; să le asigure lucrătorilor o remunerare egală pentru o muncă de valoare egală ş.a.

Comparând drepturile şi obligațiile salariatului (jurnalistului) şi drepturile şi obligațiile angajatorului (instituția de presă) din legislația României, Republicii Moldova şi Federației Ruse, putem constata că acestea sunt suficiente pentru ca jurnalistul în cadrul instituției de presă să-şi desfăşoare activitatea cotidiană în condiții optime.

§ 3. Executarea contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă este obligatoriu între cele două părți ale sale: instituția de presă angajator (patron) - jurnalistul angajat (salariat) în virtutea principiului înscris în art. 969 din Codul civil român, potrivit căruia "convențiile legal făcute au putere de lege între părțile contractante".

Aşa fiind, părțile nu se pot sustrage de la obligativitatea contractului legal încheiat, ci ele trebuie să-şi execute întocmai obligațiile lor: salariatul - jurnalist să presteze munca, instituția de presă (patronul) să plătească această muncă.

În virtutea obligativității menționate, oricare dintre părți, ca titulară a drepturilor dobândite prin contract, este îndreptățită să pretindă celeilalte părți satisfacerea acestor drepturi [44, p. 56].

Obligativitatea contractului individual de muncă prezintă o deosebită însemnătate nu numai pentru raporturile dintre cele două părți, dar şi pentru certitudinea şi eficiența raporturilor juridice în general. Ea decurge nu doar din voințele individuale ale părților contractante, ci constituie un adevărat imperativ social; dispozițiile legale impun respectarea strictă a contractelor încheiate, iar societatea, în întregul său, presupune o anumită securitate şi ordine juridică.

Executarea contractului individual de muncă, de la încheierea până la încetarea sa, pune în joc un ansamblu complex de reguli juridice. Relația de muncă este caracterizată de mecanismul contractual, de schimbul sinalagmatic de prestații reciproce dintre contractanți: obligația salariatului de a presta munca şi cea a angajatorului de a remunera munca.

Această simetrie contractuală nu este aptă, prin ea însăşi, să explice ansamblul regulilor aplicabile relației de muncă [22, p. 317]. Dispozițiile legale încadrează câmpul contractual într-un statut al salariatului, care pune accentul pe subordonarea acestuia, dar, totodată, şi pe protecția drepturilor şi libertăților sale, fiind marcat profund de specificitatea sa.

În conformitate cu prevederile noului Cod al muncii din România, "salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmăreşte renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților este lovită de nulitate" (art. 38).

Ambele părți trebuie să-şi exercite drepturile şi să-şi execute obligațiile cu bună-credință, respectând astfel art. 8 al noului Cod al muncii din România, respectiv toate drepturile şi obligațiile dintre ele, indiferent de faptul că sunt prevăzute de lege ori rezultă exclusiv din acordul lor.

Executarea contractului individual de muncă presupune mai mult decât prestarea muncii şi plata salariului. Presupune un dialog permanent şi direct materializat, la nivel colectiv, în conformitate cu dispoziţiile Legii nr 130/1996 din România, prin încheierea unui contract colectiv de muncă şi, la nivel individual, prin încheierea contractului individual de muncă. Şi în situaţiile conflictuale, dialogul rămâne obligatoriu (Legea nr. 168/1999 din România şi contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional).

Executarea propriu-zisă a contractului individual de muncă se produce pe parcursul existenţei sale. Totuşi, de regulă legal, dar şi convenţional, anumite clauze pot să producă efecte şi după încetarea contractului individual de muncă (spre exemplu, legal, conform art. 36, alin. 2, din Legea 182/2002 din România, obligaţia de a asigura protecţia informaţiilor clasificate se menţine şi după încetarea raporturilor de muncă pe toată durata menţinerii informaţiei drept clasificată ori, contractual, ca efect al unei clauze de neconcurenţă, prin care s-a stabilit prelungirea efectelor sale şi după încetarea contractului individual de muncă) [36, p. 448-450].

Pe parcursul executării contractului individual de muncă, poate interveni atestarea pe post (funcţie), care constă în verificarea (testarea) salariatului pentru a se constata dacă şi în ce măsură corespunde postului respectiv, precum şi avansarea (promovarea), care presupune o modificare a contractului individual de muncă.

Atestarea pe post poate fi utilizată de către orice angajator, care are dreptul de a controla în permanenţă în ce măsură un salariat al său corespunde profesional postului pe care îl ocupă.

Avansarea (promovarea) se poate face fie în cadrul aceleiaşi funcţii, fie într-o funcţie superioară în cadrul aceleiaşi profesiuni.

De regulă, avansarea în cadrul aceleiaşi funcţii este denumită promovare în funcţie şi survine ca o avansare pe orizontală.

Avansarea pe verticală presupune o modificare pregnantă a raportului individual de muncă, fiindcă unei funcţii superioare îi corespund adesea atât atribuţii specifice, cât şi un salariu modificat. Ca atare, în cazul avansării (într-o funcţie superioară), regula constă în examenul sau concursul pentru ocuparea funcţiei respective. La examen sau concurs se poate prezenta atât salariatul unităţii, care este interesat de ocuparea postului, cât şi o persoană din afara unităţii. Procedura de desfăşurare a concursului este identică cu cea aplicabilă în cazul angajării efective într-un anumit post.

Avansarea salariatului presupune obligatoriu consimţământul său. Evident că un astfel de consimţământ există în cazul în care avansarea are loc pe verticală, atâta vreme cât aceasta - ca act de manifestare a voinţei angajatului - implică prezentarea la concurs. Problema consimţământului, în schimb, se pune în sensul unui acord concret şi expres în cazul avansării în aceeaşi funcţie (pe orizontală) [36, p. 450-454].

Capitolul IV
ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ ALE JURNALISTULUI

§ 1. Legalitatea încetării raporturilor de muncă

Expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție a apărării intereselor salariaților, o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a condițiilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă [45, p. 24-25].

Încetarea contractului individual de muncă este dominată de principiul legalității; modurile şi cazurile în care poate interveni, motivele, condițiile, procedura, efectele şi controlul încetării acestui contract, precum şi răspunderile părților sunt reglementate pe larg în lege [28, p. 357-358]. Aşadar, şi încetarea raporturilor de muncă ale jurnalistului trebuie să se supună în totalitate prevederilor stricte ale legii.

Noul Cod al muncii din România reglementează încetarea contractului individual de muncă în capitolul al V-lea, art. 55 - 79. Conform art. 55, "contractul individual de muncă poate înceta:

a) de drept;

b) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile şi condițiile limitativ prevăzute de lege".

În mod relativ asemănător, în art. 56 din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media pe anul 2005-2006 se precizează că încetarea contractului individual de muncă al jurnalistului poate avea loc, în condițiile legii, într-unul din următoarele moduri:

a) la termen, în cazul contractului individual pe durată determinată;

b) prin acordul părților;

c) desfacerea contractului de muncă din inițiativa uneia din părți, în cazurile şi condițiile expres prevăzute de lege.

Se acordă o atenție deosebită concedierii, care "reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului" (art. 58, alin. 1), reglementându-se: situațiile în care este interzisă concedierea salariaților; situațiile în care aceasta nu poate fi dispusă; concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului; concedierea colectivă; dreptul la preaviz; controlul şi sancționarea concedierilor nelegale (art. 59 - art.78).

§ 2. Încetarea de drept

Conform art. 56 al noului Cod al muncii din România, "contractul încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;

c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică îşi încetează existența;

d) *la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii*;

Considerăm că: ***Dacă angajatorul şi salariatul doresc să continue relația lor de muncă nu este necesară nici o formalitate de ordin juridic (deoarece continuă să-şi producă efectele acelaşi contract individual de muncă). Aceasta fiindcă, potrivit art. 61 al noului Cod al muncii din România, angajatorul poate să dispună concedierea pe motivele prevăzute la lit. a-e, adică fără a fi obligat.***

e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

h) de la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complimentară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicția;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani".

Apariția şi existența uneia dintre situațiile la care se referă art. 56 al noului Cod al muncii din România nu înseamnă că încetarea de drept a contractului individual de muncă operează în mod automat. Mai mult, este posibilă chiar executarea, în continuare, a contractului respectiv, deoarece, într-un astfel de caz, nu este prevăzută nici o sancțiune legală, cu excepția situației reglementate de art. 56, lit. f. Conform art. 278 al noului Cod al muncii din România, neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă - respectiv situația la care se referă art. 56, lit. f - constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare sau cu amendă (penală).

În cazul încetării de drept a contractului de muncă, se aplică, prin analogie, art. 75 şi, în mod corespunzător, art. 74 al noului Cod al muncii din România:

(1) Decizia de concediere a salariatului în scris şi trebuie să conțină, în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritați, conform art. 70, alin 2, lit.d), numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64.

În afară de situaţiile prevăzute de art. 56, lit. a şi lit. b (când continuarea executării contractului este imposibilă), chiar dacă au apărut, în fapt, celelalte situaţii de încetare de drept, efectele lor se produc de la data comunicării actului intern al angajatorului salariatului său, ori de la data acordului intervenit între părţi.

Subliniem că într-un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă - reglementat de art. 90, 92, alin. 6, şi 93 din Legea nr. 161/2003 (Cartea I, Titlul al IV-lea), cu modificările ulterioare cu referire la încălcarea unor incompatibilităţi - legiuitorul stabileşte expres: "Constatarea încetării raporturilor de muncă se face prin ordin sau dispoziţie a conducătorilor autorităţilor şi instituţiilor publice sau al agenţilor economici..." (art. 93, alin. 3). La fel, art. 90, alin. 3, din Legea nr. 188/1999 (în redactarea dată prin Legea nr. 161/2003, cu modificările ulterioare) dispune: "Constatarea cazului de încetare de drept a raportului de serviciu se face în termen de cinci zile de la intervenirea lui, prin act administrativ al conducătorului autorităţii sau instituţiei publice".

Teoretic, comunicarea angajatorului ar putea să intervină oricând din momentul apariţiei situaţiei de încetare de drept a contractului de muncă, mai ales că angajatorul însuşi este interesat să înceteze de drept, dar şi efectiv, contractul individual de muncă.

În afară de cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă reglementate de art. 56 al noului Cod al muncii din România, se impune subliniat că şi *forţa majoră* odată intervenită, dacă antrenează imposibilitatea permanentă a executării obligaţiilor de către una dintre părţi, conduce la încetarea de drept a contractului individual de muncă (riscul suportându-se de către debitorul obligaţiei imposibil de executat, cum ar fi un incendiu care ar distruge întreaga unitate. În acest caz, dispărând suportul material al activităţii propriu-zise a angajatorului, încetează şi contractele de muncă - toate sau cele mai multe dintre ele - indiferent dacă dizolvarea persoanei juridice în cauză se va produce - angajatorul neavând alte resurse - sau nu - angajatorul având alte resurse).

Statutul funcţionarilor publici reglementează, în art. 90, alin. 2, încetarea de drept a raportului de serviciu. Între ipotezele sale se regăsesc şi cele prevăzute de art. 56, lit. a, b, d, e (cu referire la nulitatea actului administrativ de numire în funcţie), f, i şi j ale noului Cod al muncii din România [24, p. 492-493].

Faţă de formularea textului reprodus în art. 56, lit. d, al noului Cod al muncii din România, rezultă, indubitabil, că "încetarea de drept" este aplicabilă numai cu referire la contractul individual de muncă în fiinţă la data survenirii uneia din situaţiile indicate (îndeplinirea condiţiilor legale de pensionare, respectiv comunicarea deciziei de pensionare), iar nu şi cu privire la contractele individuale de muncă încheiate după survenirea acestor situaţii, aşadar, practic, după pensionarea celui în cauză.

Interpretarea literară a textului discutat o explicităm astfel:

- încheierea unui nou contract individual de muncă (subsecvent încetării sale "de drept", conform art. 56, lit. d), cu acelaşi angajator ori cu altul, în aceeaşi funcţie ori în alta, nu poate fi considerată ca fiind lovită de nulitate şi nici ilegală, deoarece s-ar înfrânge principiul libertăţii muncii, înscris în art. 38, alin. 1, din Constituţia României (reiterat şi în art. 3, alin. 1 şi 2, din Legea nr. 53/2003), coroborat cu art. 49,

alin. 1 şi 2, din Legea fundamentală (exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai pentru motive limitativ indicate de art. 49, alin. 1 - între care nu se regăseşte situația vizată de art. 56, lit. d, din noul Cod al muncii din România - iar, pe de altă parte, oricum, potrivit art. 49, alin. 2, "restrângerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o şi nu poate atinge existența dreptului sau a libertății").

Or, dacă nu s-ar admite această opinie, s-ar ajunge la concluzia că cel aflat în una din situațiile menționate de art. 56, lit. d, odată încetat de drept contractul său individual de muncă, pe tot restul vieții sale nu mai are dreptul de a fi niciodată salariat, deci, cu alte cuvinte, s-ar aduce o atingere pe durată nedeterminată a însuşi principiului neîngrădirii dreptului la muncă şi al libertății muncii, statornicit prin art. 38, alin. 1, din Legea fundamentală, ceea ce este inadmisibil în temeiul art. 49, alin. 2, din Constituția României;

- art. 5, alin. 2, al noului Cod al muncii din România interzice orice discriminare, directă sau indirectă, bazată pe o serie de criterii, între care figurează şi "vârsta". Aşa fiind, nu poate fi *de plano* refuzată o încheiere a unui contract individual de muncă exclusiv datorită împrejurării că cel în cauză a depăşit vârsta de pensionare ori a şi fost pensionat pentru limită de vârstă;

- art. 94, alin. 1, lit. c şi lit. d, din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale prevede că "pot cumula pensia cu veniturile dintr-o activitate profesională, indiferent de nivelul veniturilor respective", atât "pensionarii pentru limită de vârstă", cât şi "pensionarii de invaliditate de gradul III".

Aşadar, pentru cele două categorii de pensionari amintite încheierea unui contract individual de muncă subsecvent pensionării lor nu constituie un act ilicit, lovit de nulitate etc.

În fond, rațiunea şi finalitatea primei ipoteze a art. 56, lit. d, al noului Cod al muncii din România sunt acelea de a permite angajatorului să se disperseze de acei salariați ai săi care, fără a-i mai fi necesari, refuză să-i solicite pensionarea pentru limită de vârstă, cu precizarea suplimentară că, odată cu intrarea în vigoare la 1 aprilie a Legii nr. 19/2000, pensionarea pentru limită de vârstă nu mai este legal posibilă şi la cererea angajatorului [24, p. 50-55].

Constatăm că ***neexistența unei sancțiuni legale, prevăzute de art. 56 al noului Cod al Muncii din România, privind încetarea de drept a contractului individual de muncă impune necesitatea emiterii unui act intern al angajatorului (ordin, decizie, proces-verbal), care, fără a fi menit să dispună încetarea contractului individual de muncă, constată doar că s-a produs una din cauzele de încetare de drept a contractului respectiv. Şi fiindcă sub aspect procedural noul Cod al muncii din România tace, din momentul în care a apărut cauza de încetare de drept a contractului, angajatorul trebuie să o constate şi să o comunice salariatului, în afară de cazul în care între părți s-ar fi realizat un acord.***

Corespondentul art. 56 al noului Cod al muncii din România este art. 82 al Codului muncii din Republica Moldova - "încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților". Cazurile de încetare sunt:

a) deces al salariatului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărâre a instanței de judecată;

b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărâre a instanței de judecată;

c) constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanței de judecată - de la data rămânerii definitive a hotărârii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 84, alin. (3);

d) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității - de la data retragerii acesteia;

e) privare, prin hotărâre a instanței de judecată, de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate - de la data rămânerii definitive a hotărârii respective;

f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată - de la data prevăzută în contract, cu excepția cazurilor când raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor;

g) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

h) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;

i) forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;

j) alte temeiuri prevăzute la art. 305 şi 310.

§ 3. Încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților

Temeiul legal al încetării contractului individual de muncă prin acordul părților îl constituie art. 55, lit. b, din noul Cod al muncii din România. Deoarece încheierea contractului este rezultatul reciproc al părților, respectiv jurnalist şi instituția de presă angajatoare, tot acordul de voință poate conduce la încetarea sa conform unui principiu general de drept.

Potrivit art. 969 din Codul civil român, "convențiile legal făcute au putere de lege între părțile contractante. Ele se pot revoca prin consimțământul mutual sau din cauze autorizate de lege". Actul juridic prin care părțile pun capăt raportului de muncă trebuie să îndeplinească condițiile de fond stabilite de lege pentru valabilitatea oricărui act juridic şi mai cu seamă este necesar ca părțile să-şi materializeze acordul de voință printr-un consimțământ care să întrunească cerințele art. 948 Cod civil român. Într-o atare situație, pentru a proceda la desfacerea contractului de muncă în baza art. 55, lit. b, din noul Cod al muncii din România, angajatorul trebuie să aibă în vedere o eventuală cerere ori o altă manifestare neîndoielnică, din care să rezulte intenția clară a jurnalistului de a părăsi instituția de presă.

Prin urmare, încetarea contractului de muncă pe această cale nu este supusă altor condiții, în afară de acelea care decurg din respectarea regulilor privind încheierea valabilă a oricărei convenții. Astfel, consimțământul ambelor părți trebuie să fie serios şi explicit, să excludă orice echivoc; dacă are asemenea caracteristici, exprimarea lui în formă scrisă nu este neapărat necesară, ținându-se seama că însuşi contractul de muncă este consensual. Ca atare, înțelegerea părților poate

fi dovedită prin orice mijloc de probă. Totuşi, ca şi la încheierea contractului, forma scrisă este recomandabilă, mai ales în cazurile în care arătarea motivelor care determină încetarea raportului juridic ar avea influenţă asupra menţinerii vechimii neîntrerupte în muncă sau în aceeaşi unitate. Competenţa de a exprima voinţa unităţii aparţine aceloraşi organe care sunt în drept să încheie contractul [22, p. 378-379].

§ 4. Procedura încetării raporturilor de muncă din iniţiativa instituţiei de presă angajatoare

Pentru a desemna desfacerea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului este utilizat şi termenul de concediere [46, p. 26-27].

Potrivit noului Cod al Muncii din România, concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Prima situaţie, care presupune existenţa unor motive imputabile sau neimputabile, dar care sunt în legătură cu persoana salariatului, are în vedere următoarele situaţii:

"Art. 61, a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-şi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

e) în cazul în care salariatul îndeplineşte condiţiile de vârstă standard şi stagiul de cotizare şi nu a solicitat pensionarea în condiţiile legii".

Ca şi în vechea reglementare, în situaţia în care salariatul (deci şi jurnalistul) a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la disciplina muncii şi se impune concedierea (în vechea reglementare se putea dispune desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 130, alin. 1, lit. i, al Codul muncii din România, 1972), angajatorul are obligaţia efectuării procedurii cercetării prealabile, care presupune stabilirea tuturor împrejurărilor în care a fost săvârşită abatearea disciplinară, precum şi ascultarea învinuitului şi a susţinerilor acestuia în apărare. Conform art. 63 (2) al noului Cod al muncii din România, *concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61, lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, precum şi prin regulamentul intern.*

Considerăm că: ***Se clarifică concedierea pentru necorespundere profesională, ce exclude culpa salariatului în cauză. Concedierea salariatului va trebui să se întemeieze pe fapte elocvente, anterioare, de neîndeplinire corespunzătoare, sub aspect profesional, a obligaţiilor***

sale de serviciu şi pe rezultatele evaluării profesionale (prealabilă aplicării art. 61, lit. d). Procedura de evaluare ar trebui să îi permită salariatului ca, eventual, dacă este posibil, să îşi motiveze actele/faptele de necorespundere profesională. În caz contrar, anumite circumstanțe concrete care ar fi determinat, prin ipoteză, neîndeplinirea corespunzătoare a obligațiilorde serviciu (cum ar fi, spre exemplu, calitatea necorespunzătoare a materialelor şi a materiilor prime) ar rămâne necunoscute angajatorului. Ca urmare, concedierea salariatului pentru necorespundere profesională nu ar fi pe deplin întemeiată [32, p. 57] .

Pentru situația în care se impune concedierea potrivit art. 61, lit. c şi d, în spiritul protecției de care se bucură salariatul şi al stabilității sale de muncă, legiuitorul prevede obligația pentru angajator de a oferi salariatului alte locuri de muncă vacante, compatibile cu pregătirea sa profesională, iar dacă nu dispune de aceste locuri, să solicite sprijinul Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, în vederea redistribuirii.

În ce priveşte concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului, noul Cod al muncii din România are în vedere concedierea colectivă sau individuală, ca efect al desființării locurilor de muncă ocupate de salariați, ca urmare a dificultăților economice, transformărilor tehnologice sau reorganizării activității. Asemănător reglementării anterioare, în situația concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților (deci, obiective, independente de culpa, vinovăția acestora), legiuitorul a statuat o serie de măsuri, facilități, în sensul că salariații vor beneficia de măsuri active de combatere a şomajului şi de compensații în condițiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă. De asemenea, angajatorii au obligația de a lua o serie de măsuri care să contribuie la formarea profesională a salariaților, să poarte negocieri cu sindicatele asupra intenției de concediere colectivă şi a planului de măsuri sociale, care o însoțeşte, să acorde preaviz de minim 15 zile lucrătoare etc.

În baza prevederilor generale prezentate mai sus, încetarea raporturilor de muncă a jurnalistului din inițiativa instituției de presă angajatoare cunoaşte nenumărate aspecte particulare.

Astfel, spre exemplificare, Contractul colectiv de muncă din Societatea Română de Televiziune pe anii 2005 - 2006, aplicabil jurnaliştilor care lucrează în această importantă instituție de presă din domeniul audiovizualului în legătură cu reducerile de personal, prevede:

- consultarea dintre Patronat şi sindicatele reprezentative, cu privire la modificarea schemei de personal (art. 114, alin. 3);

- în situația în care desfacerea contractelor individuale de muncă nu poate fi evitată, Patronatul are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat:

a) motivele care au determinat adoptarea acestei măsuri;

b) oferirea unui alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională;

c) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă;

d) căile de atac pe care le are la dispoziție salariatul împotriva deciziei patronatului.

Salariații disponibilizați, în condițiile prevăzute mai sus, beneficiază de compensații individuale în funcție de vechimea în Societatea Română de Televiziune (prevăzute în art. 117);

- posturile desfiinţate, ca urmare a disponibilizărilor, nu pot fi reînfiinţate o perioadă de 12 luni de la momentul în care au fost efectuate. Fac excepţie situaţiile în care disponibilizările au intervenit ca urmare a unei restructurări, caz în care posturile nu pot fi reînfiinţate timp de 18 luni. Dacă Societatea Română de Televiziune îşi extinde sau îşi reia activitate într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului de muncă - urmare a unor motive economice - ea are obligaţia să încunoştinţeze în scris despre aceasta organizaţiile sindicale şi să facă publică măsura. Într-o asemenea situaţie, Societatea Română de Televiziune va reangaja salariaţii cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru motivele menţionate mai sus dacă aceştia au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante şi în măsura în care se vor prezenta în vederea reangajării în termen de 15 zile de la data publicării anunţului (art. 118);

- la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta, în ordine:

a) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă şi muncă depusă;

b) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care îndeplinesc condiţiile de pensionare la cerere (art. 119);

- la luarea măsurii de desfacere a contractelor individuale de muncă pentru motive economice, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) competenţa profesională;

b) dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în unitate, se desface contractul individual de muncă soţului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul individual de muncă al unei persoane care ocupă un post neavizat de reducerea de personal.

Reglementări privitoare la reducerile de personal se găsesc şi în domeniul presei scrise. Ele au fost impuse prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anul 2005 - 2006, care a stabilit o serie de reguli privind desfacerea contractului individual de muncă pentru reducerea activităţii.

Şi în Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media se prevăd o serie de obligaţii din partea instituţiei de presă angajatoare în situaţia desfacerii contractului individual de muncă ca urmare a reducerii de personal:

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al soţului care are venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze mai întâi persoane care nu au copii în întreţinere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în întreţinere copii, unicii întreţinători de familie, precum şi salariaţii care au cel mult trei ani până la pensionare, la cererea lor.

De asemenea, se prevede că, în cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale şi a încheiat cu unitatea un act adiţional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada

rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă salariatului.

În orice situație, însă, disponibilitățile de personal se vor face numai după consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților.

Ansamblul dispozițiilor legale care reglementează condițiile procedurale şi de formă ale desfacerii contractului de muncă din inițiativa angajatorului au ca scop să prevină încetarea intempestivă a contractului, situațiile de incertitudine, manifestările de subiectivism, abuz sau arbitrariu, constituind astfel o parte integrantă a garanțiilor juridice ale dreptului la muncă [22, p. 416-425]. În cele ce urmează vom evoca doar câteva coordonate procedurale semnificative şi pentru desfacerea contractului individual de muncă al jurnalistului din inițiativa angajatorului.

• Astfel, trebuie subliniat că, potrivit principiului simetriei actelor juridice, desfacerea contractului de muncă este în atribuția aceluiaşi organ care are competența, după caz, să încheie contractul;

• În unele situații, când concedierea este dispusă pentru motive care, de regulă, nu presupun culpa salariatului, există obligația unității de a oferi jurnalistului trecerea în altă funcție corespunzătoare, solicitând, în acest scop, sprijinul organului ierarhic superior şi al Direcțiilor de Muncă şi Protecție Socială din România, deşi această obligație devine, uneori, în conjunctura economiei de piață, o obligație de diligență;

• Există obligația înştiințării prealabile a celeilalte părți despre încetarea raportului de muncă, obligație legală, atât în sarcina instituției de presă, cât şi a salariatului jurnalist, având ca scop evitarea consecințelor negative pe care le-ar putea produce denunțarea unilaterală a contractului; pentru salariat, reglementarea preavizului constituie şi o garanție a dreptului la muncă;

• Potrivit art. 69 al noului Cod al muncii din România, "în cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații:

a) să inițieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați şi de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaților concediați;

Considerăm că: ***Se precizează, ca obligație de diligență a angajatorului, inițierea,* în scopul punerii de acord,** ***de consultări cu sindicatul, sau, după caz, cu reprezentanții salariaților privind:***

- metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau, alternativ, cel puțin de reducere a numărului salariaților afectați de concedierile colective;

- atenuarea consecințelor concedierilor colective prin recurgerea la măsuri sociale, în special prin sprijin pentru recalificare sau reconversie profesională a celor concediați.

b) să pună la dispoziție sindicatului, care are membri în unitate, sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora".

"Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere (art. 70, alin. 1).

(2) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă:

a) numărul total şi categoriile de salariați angajați;

b) motivele care determină concedierea;

c) numărul şi categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii şi compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuşi concedierii, conform dispozițiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Angajatorul are obligația să comunice notificarea prevăzută la alin.(2) inspectoratului teritorial de muncă şi agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților".

• Cercetarea prealabilă. În considerarea realizării dreptului la apărare, concedierea pentru abateri disciplinare şi necorespundere profesională impune cercetarea prealabilă a faptei şi ascultarea celui învinuit. Neîndeplinirea acestei cerințe legale atrage nulitatea absolută, iremediabilă, a concedierii, cu excepția cazurilor în care însăşi persoana în cauză este vinovată de faptul de a nu fi fost ascultată;

• Spre deosebire de încheierea contractului de muncă, pentru desfacerea acestuia forma scrisă este o condiție de validitate. Desfacerea contractului se stabileşte prin dispoziția scrisă a organului competent, motivată în fapt şi în drept, cu indicarea termenelor şi a organelor la care măsura luată se poate ataca (art. 62, alin. 2, din noul Cod al muncii din România). Neindicarea motivelor pe care se întemeiază sau menționarea lor în formulări cu totul generale atrage nulitatea absolută a deciziei. În Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media se prevede că, indiferent de motive, nu i se poate desface contractul individual de muncă jurnalistului care se află în concediu de odihnă sau de boală.

• Acordarea compensațiilor. Potrivit art. 76 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, s-a prevăzut acordarea unei compensații de 50 % din salariul lunar, în afara drepturilor cuvenite la zi, în cazul desfacerii contractului de muncă pentru motive neimputabile salariaților;

• În cazul în care conducerea unității, care a hotărât desfacerea contractului de muncă, ar constata, ca urmare a unei sesizări sau din proprie inițiativă, netemeinicia sau nelegalitatea măsurii luate are posibilitatea, în principiu, să revină asupra acesteia, să o revoce;

• Împotriva măsurii de concediere sau de sancționare disciplinară, cel în cauză poate face contestație în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care a luat cunoştință de această măsură. Contestația este o acțiune în realizarea dreptului, şi anume în anularea măsurii de desfacere a contractului. Competența soluționării contestației aparține tribunalului (art. 2, pct. 1, lit. b^1, din O.G. nr. 138/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 2 octombrie 2000, completată de O.U.G. nr. 290/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 706 din 29 decembrie 2000 şi O.U.G. nr. 59/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 27 aprilie 2001). Spre deosebire de revocare, anularea desfacerii contractului de muncă constituie sancțiunea legală, care poate fi pronunțată numai de organul jurisdicțional, când admite contestația pe motiv că măsura a fost luată cu încălcarea unor prevederi legale esențiale pentru validitatea ei.

Am menționat doar câteva repere procedurale utile şi jurnalistului în cazul desfacerii contractului individual de muncă. Evocarea tuturor procedurilor posibile în materie ar excede cadrul lucrării de față.

În mod similar, urmărindu-se stabilitatea raporturilor de muncă, protecția juridică a acestora, evitarea abuzurilor, legislația muncii din Republica Moldova şi Federația Rusă conține norme juridice asemănătoare, dar şi - în mod firesc - accente specifice. Astfel, ilustrând în mod comparativ, menționăm câteva aspecte.

Art. 85 din Codul muncii al Republicii Moldova este dedicat desfacerii din inițiativa salariatului a contractului individual de muncă, încheiat pentru un termen nedefinit, stipulând o serie de garanții procesuale în acest sens, între care, obligația salariatului de a anunța în scris administrația cu două săptămâni înainte. O deosebită atenție este acordată desfacerii contractului individual de muncă din inițiativa administrației. În acest sens, art. 86 reglementează concedierea:

"(1) Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive:

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 63, alin. 2);

b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;

c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitatea cu certificatul medical;

e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare;

f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-şef);

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;

h) absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de patru ore consecutive în timpul zile de muncă;

i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut de art. 76, lit. k;

j) săvârşirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporţii mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;

k) comiterea de către salariatul care mânuieşte nemijlocit valori băneşti sau materiale a unor acțiuni culpabile, dacă acestea pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;

l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art. 301);

m) comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcții educative a unei fapte imorale, incompatibile cu funcția deținută;

n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art. 301);

o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-şef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;

p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-şef;

r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art. 57, alin.1), fapt confirmat în modul stabilit;

s) încheierea, vizând salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art. 273);

t) restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă permutarea sau transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu sunt posibile;

u) transferul salariatului de la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori;

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unității în subordinea unui alt organ;

x) refuzul salariatului de a transmite o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art. 74, alin. 2);

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art. 74, alin. 1); precum şi

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

(2) Nu se admnite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la şase ani, precum şi în perioada detaşării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității".

Problematica încetării raporturilor juridice de muncă este reglementată de către Codul muncii al Federației Ruse, aprobat prin Legea Federală din 30.12.2001, într-o serie de articole referitoare la: temeiurile generale de încetare a contractului de muncă (art. 77); desfacerea contractului de muncă prin acordul părților (art. 78); desfacerea contractului de muncă pe termen (art. 79); desfacerea contractului de muncă din inițiativa lucrătorului (art. 80); desfacerea contractului de muncă din inițiativa patronului (art. 81); participarea obligatorie a organului sindical eligibil la examinarea problemelor legate de desfacerea contractului de muncă din inițiativa patronului (art. 82); încetarea contractului de muncă în baza circumstanțelor ce nu depind de voința părților (art. 83); încetarea contractului de muncă ca urmare a încălcării regulilor obligatorii de încheiere a contractului de muncă, stabilite prin prezentul Cod sau alte legi federale.

§ 5. Încetarea raporturilor de muncă din inițiativa jurnalistului (demisia)

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului jurnalist reprezintă o consecință a principiului libertății muncii consacrat de art. 38, alin. 1, din Constituția României, conform căruia "alegerea profesiei şi a locului de muncă sunt libere".

Într-adevăr, libertatea muncii este asigurată şi prin reglementarea desfacerii contractului din inițiativa salariatului, act care, spre deosebire de încetarea contractului din inițiativa angajatorului, nu este supus nici unei alte limitări sau condiții în afara obligației de preaviz.

Potrivit art. 79, alin. 1, din noul Cod al muncii din România, prin demisie se înțelege "actul unilateral de voință al salariatului, care, prin notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz".

În temeiul libertății contractuale, termenul de preaviz este cel convenit de părți sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile (art. 79, alin. 4); limita maximă a preavizului este de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru cei care ocupă funcții de conducere.

Obligația salariatului de a respecta termenul de preaviz fiinţează atât timp cât angajatorul îşi îndeplineşte îndatoririle contractuale. În caz contrar, salariatul poate demisiona fără preaviz [24, p. 39].

Pot înceta prin demisie atât contractele încheiate pe durată nedeterminată, cât şi cele pe durată determinată, dar, în baza principiilor generale, salariatul va răspunde pentru prejudiciile cauzate prin exercitarea abuzivă a dreptului de a denunța contractul pe durată determinată, ținându-se seama de termenul şi obiectul acestuia.

Capitolul V
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A JURNALISTULUI

§ 1 Forme ale răspunderii jurnalistului

Analiza formelor răspunderii juridice a jurnalistului implică în prealabil o serie de precizări conceptuale, mai ales că răspunderea jurnaliştilor este una dintre cele mai controversate teme ale dezbaterilor ce ţin de reforma legislativă [15, p. 169].

Astfel, nu orice conduită umană are relevanţă din punct de vedere juridic, ci numai aceea care cade, într-o formă sau alta, sub incidenţa normelor juridice. Conduita umană poate să fie conformă normelor juridice sau, dimpotrivă, să contravină acestora. În primul caz, conduita este licită, legală, iar în al doilea caz ea este ilicită sau ilegală.

Conduita ilicită constă într-o acţiune sau inacţiune contrară prevederilor normelor juridice săvârşite de o persoană care are capacitatea de a răspunde pentru faptele sale. În principiu, încălcarea prevederilor normelor juridice atrage răspunderea juridică a persoanei vinovate. Dintr-o perspectivă mai largă - şi acest lucru este extrem de semnificativ pentru profesiunea de jurnalist - răspunderea juridică este o expresie specifică a ideii de responsabilitate socială, în conformitate cu care fiecare om trebuie să îşi asume şi să suporte consecinţele faptei sale.

Răspunderea indivizilor faţă de comportamentele lor poate avea forme diverse: politică, morală, religioasă, culturală, juridică.

Răspunderea juridică poate fi definită ca un raport statornicit de lege, de norma juridică între autorul încălcării normelor juridice şi stat, reprezentat prin agenţii autorităţii care pot să fie instanţele de judecată, funcţionarii de stat, sau alţi agenţi ai puterii publice. Conţinutul acestui raport este complex, fiind format, în esenţă, din dreptul statului, ca reprezentant al societăţii, de a aplica sancţiunile prevăzute de normele juridice persoanelor care încalcă prevederile normelor legale - în cazul cercetării noastre, persoanele care exercită profesiunea de jurnalist - şi obligaţia acestor persoane de a se supune sancţiunilor legale în vederea restabilirii ordinii de drept.

Între răspunderea juridică şi sancţiunea juridică se instituie relaţii complexe; astfel, sancţiunea juridică apare ca o premisă a instituţiei răspunderii juridice, deoarece răspunderea juridică are ca temei încălcarea normelor juridice, dotate prin excelenţă cu sancţiuni juridice. Apoi, sancţiunea juridică constituie, aşa cum am arătat, obiectul răspunderii juridice, ea aflându-se la capătul acesteia ca finalitate, deşi nu singura, a răspunderii juridice. Din această perspectivă, răspunderea juridică apare ca un cadru juridic de realizare şi întruchipare a sancţiunii juridice [47, p. 45].

În acest context conceptual şi având în vedere activitatea jurnalistului, am putea conchide că responsabilitatea juridică este atitudinea conştientă şi asumarea deliberată de ordin valoric pe care o are jurnalistul faţă de modul de realizare a normelor de drept, faţă de integritatea ordinii juridice; răspunderea juridică nu mai este o dimensiune internă a jurnalistului, ci desemnează un raport juridic de obligaţie, prin care autoritatea statală impune jurnalistului, în cazul în care nu respectă

normele juridice, suportarea consecinţelor prevăzute de acestea; sancţiunea juridică vizează reacţia societăţii faţă de fapta antisocială săvârşită, măsurile constrângătoare aplicabile jurnalistului care a încălcat regulile juridice.

Se pot distinge mai multe forme ale răspunderii juridice, în funcţie de o serie de factori care trebuie consideraţi interdependenţi şi interferenţi, ca, de pildă, valorile sociale lezate, tipul de normă juridică a cărei dispoziţie a fost încălcată, gradul de pericol social al faptei ilicite etc. Astfel, în domeniul fiecărei ramuri de drept s-au conturat forme specifice şi vom analiza în continuare aceste forme în domeniul Dreptului muncii român, cu privire specială asupra răspunderii juridice a jurnalistului.

Aceste forme nu sunt imuabile, cunosc o dinamică proprie, după cum este posibilă instituirea unor noi forme de răspundere juridică. Astfel, noul Cod al muncii din România reglementează în titlul XI "Răspunderea juridică", în capitolul I, intitulat "Regulamentul intern", o formă de răspundere derivată din încălcarea dispoziţiilor regulamentului intern, care, în opinia noastră, este menită, între altele, să apere drepturile şi libertăţile salariatului în procesul de administrare a muncii, acestuia fiindu-i deschisă calea sesizării instanţelor judecătoreşti. Astfel, conform art. 258, Regulamentul intern trebuie să cuprindă dispoziţii referitoare la: respectarea principiului nediscriminării şi a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii (b); drepturile şi obligaţiile angajatorului şi salariaţilor (c); procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor (d); reguli concrete privind disciplina muncii în unitate (e) ş.a. Conform art. 261 al noului Cod al muncii din România: "(1) orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada unui drept al său. (2) Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate potrivit alin (1)".

Se instituie, astfel, controlul legalităţii şi legitimităţii normelor aplicabile în procesul muncii, aspect specific statului de drept.

Şi Codul muncii din Republica Moldova, în Titlul VII, Capitolul I, "Regulamentul intern", stabileşte, în art. 199 (1) - (7), conţinutul regulamentului intern al unităţii, care, din fericire, este corespondent al art. 258 şi art. 261 ale noului Cod al muncii din România.

§ 2. Răspunderea disciplinară a jurnalistului

Răspunderea disciplinară este o instituţie specifică Dreptului muncii român şi constă într-un ansamblu de norme legale privind sancţionarea faptelor de încălcare cu vinovăţie de către orice salariat, indiferent de funcţia sau postul pe care el îl ocupă, a obligaţiilor asumate prin contractul individual de muncă, inclusiv a normelor de comportare [48, p. 338]. Aceste fapte sunt numite de lege abateri disciplinare (art. 263, alin. 2, noul Cod al muncii din România).

Disciplina muncii este specifică relaţiilor sociale de muncă şi poate fi definită ca "ordinea necesară în cadrul executării raportului social de muncă şi în cadrul unui colectiv determinat, ce rezultă din respectarea

de către cei ce compun colectivul a unor norme de conduită care asigură desfăşurarea în condiţii de eficienţă a procesului muncii" [28, p. 7].

Sub aspectul finalităţii sale, disciplina muncii poate fi, aşadar, definită ca stare de ordine existentă în desfăşurarea procesului de muncă, rezultând din respectarea întocmai a normelor ce reglementează acest proces şi din îndeplinirea de către toţi participanţii a obligaţiilor asumate prin încheierea contractelor individuale de muncă.

Necesitatea respectării unei anumite ordini, a unor anumite reguli care să coordoneze conduita indivizilor pentru atingerea scopului comun se impune cu forţa unui adevăr evident, valabil pentru orice activitate umană desfăşurată în colectiv. De aceea, noul Cod al muncii din România prevede în art. 263, alin. 1, că: "angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară".

Disciplina muncii se realizează, aşa cum s-a relevat în literatura juridică, prin mijloace sau căi care pot fi clasificate în două categorii [48, p. 338]. Prima categorie cuprinde căi sau mijloace cu caracter organizatoric, preventiv şi stimulativ (salariul de merit, promovarea în grad sau treaptă profesională, existenţa sistemului de sporuri şi premii etc.). În cea de-a doua categorie se cuprind sancţiunile care se pot aplica în cadrul instituţiei specifice a Dreptului muncii român, pe care o constituie răspunderea disciplinară. Pe de o parte, reglementarea acestor sancţiuni constituie un mijloc eficient de prevenire a abaterilor de la disciplina muncii, iar pe de altă parte, sancţiunile se aplică numai în ipoteza săvârşirii unor astfel de fapte ilicite. Deci, în cazurile în care abaterea este săvârşită, răspunderea disciplinară îşi exercită întreita sa funcţie, sancţionatoare, preventivă şi educativă.

Ar fi fost de dorit ca noul Cod al muncii din România să reglementeze expres principiul disciplinei muncii. Este adevărat că, potrivit art. 39, alin.2, lit. b, din Cod, salariatului îi revine obligaţia de a respecta disciplina muncii. Numai că - nerespectându-se disciplina muncii ca principiu - sunt omise, în acest fel, două aspecte esenţiale: primul, angajatorul, care stabileşte, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, norme interne de disciplină, este îndatorat şi el să respecte disciplina muncii; al doilea, însuşi statul, exprimând interesul public, este interesat şi trebuie să consacre legislativ disciplina muncii - parte componentă, în condiţiile statului de drept, a disciplinei sociale - ca principiu care vizează, deopotrivă, părţile contractelor individual şi colectiv de muncă [24, p. 26].

Pe aceste coordonate generale, relevăm că activitatea de jurnalist, definită prin apartenenţa la o instituţie mass-media (unde se desfăşoară activitatea) şi prin caracterul constant şi remunerat al activităţilor, implică o ordine specifică. Această specificitate este dată de căutarea, primirea sau distribuirea informaţiilor, opiniilor, ideilor, studiilor sau comentariilor pentru publicaţii periodice, agenţii de presă, servicii de radio-televiziune sau ştiri filmate.

În jurnalism validarea profesională este dată de apartenenţa la o comunitate, adică de acceptarea şi integrarea persoanei respective în grupul celor care deja sunt jurnalişti; în felul acesta breasla controlează câmpul profesional prin reguli stabilite de către ea. În plus, atributul "remunerat" introdus în definiţia profesiei de jurnalist vizează tocmai sublinierea relaţiei contractuale dintre individ şi instituţia mass-media: în momentul în care cineva practică activităţi de tip jurnalistic pentru bani şi îşi asigură existenţa din aceşti bani, el acumulează, pe lângă dreptul de a fi recompensat pentru munca sa, şi o mulţime de obligaţii ce pot lua forma explicită a contractului scris. Aceste obligaţii între instituţie şi breaslă, pe de o parte, între breaslă şi individ, între instituţie şi individ sunt inerente profesiunii de jurnalist,

ca ocupație organizată care implică cunoştințe şi deprinderi de specialitate, un ansamblu de valori şi de norme comune. Încălcarea obligațiilor ce derivă din aceste norme afectează activitatea de jurnalist, scopurile acesteia, eforturile de sancționare a celor care sfidează aceste norme fiind pe deplin justificate [2, p. 171-175].

Abaterea disciplinară este definită de noul Cod al muncii din România ca "o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârşită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici" (art. 263, alin 2). Definind abaterea disciplinară, noul Cod al muncii din România nu mai face o referire expresă la "normele de comportare", fără ca acest lucru să însemne diminuarea importanței acestora, deoarece, prin regulamentul interior, se poate insera obligația salariatului de a o respecta, în afara normelor propriu-zise de disciplină a muncii, şi de comportare în colectiv, în unitatea sa. Săvârşirea abaterii disciplinare reprezintă temeiul unic al răspunderii disciplinare. Condiția săvârşirii abaterii disciplinare, ca temei unic al răspunderii disciplinare, trebuie înțeleasă în sens larg. Spre a răspunde disciplinar, se impun a fi întrunite următoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare:

- obiectul (relațiile sociale de muncă, ordinea şi disciplina la locul de muncă);

- latura obiectivă (respectiv fapta - acțiune sau inacțiune - care înfrânge obligațiile izvorâte din contractul individual de muncă);

- subiectul (întotdeauna o persoană fizică în calitate de subiect calificat, respectiv salariatul jurnalist, în situația pe care o analizăm);

- latura subiectivă (vinovăția sau culpa) care se apreciază concret în funcție de pregătirea profesională, capacitatea, aptitudinile şi experiența salariatului respectiv.

Existența elementelor abaterii disciplinare - cauza - declanşează efectul, respectiv răspunderea disciplinară. Aşadar, fapta ilicită (abaterea disciplinară) se impune să se afle într-o legătură cauzală cu un rezultat nociv. Dacă sunt probate elementele constitutive ale abaterii disciplinare, respectiv înfrângerea obligațiilor de serviciu şi vinovăția, rezultatul dăunător şi legătura cauzală se prezumă.

În Dreptul comun disciplinar român, abaterile disciplinare nu sunt enumerate expres.

De remarcat, însă, că în Legea nr. 188/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 600 din 8 decembrie 1999) privind Statutul funcționarilor publici, modificată, sunt enumerate limitativ faptele care constituie abatere disciplinară (art. 70, alin. 2).

S-a apreciat că o astfel de tendință nu este recomandabilă pentru reglementările viitoare, deoarece nu corespunde în măsura necesară specificului răspunderii disciplinare a salariaților [29, p. 322-323].

Cât priveşte abaterile disciplinare săvârşite de către jurnalist prin încălcarea obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă sau prin încălcarea cu vinovăție a normelor deontologice, sunt extrem de variate şi cercetarea întreprinsă de către noi în vederea elaborării acestei teze a confirmat acest lucru.

Astfel, jurnalistul, într-un anume sens, trebuie să rămână neutru; între altele, nu trebuie să participe la manifestații sau să semneze petiții. Ca profesionist, jurnalistul trebuie să rămână cu scrupulozitate onest, neacceptând favoruri morale sau materiale, cadouri, bonificații, servicii, călătorii etc.

El nu trebuie să primească bani sub formă de premii atribuite de către instituții nejurnalistice. Într-un sens mai general, el nu trebuie să-şi utilizeze calitatea de jurnalist pentru a obține un avantaj personal oarecare, cum ar fi cazul în care face publicitate clandestină.

Responsabilitatea specifică jurnalistului reclamă evitarea unor abateri disciplinare. Astfel, el este responsabil față de cel care l-a angajat şi nu trebuie, de exemplu, să dezvăluie din activitatea internă a instituției mass-media în care lucrează. Nici viața sa privată, nici angajamentele politice nu trebuie să nască suspiciunea unui conflict de interese în care să fie atras organul de presă în care lucrează.

Abaterile disciplinare care pot fi săvârşite de către jurnalist pot fi grupate în diverse moduri. În literatura de specialitate s-au reținut, în funcție de responsabilitatea specifică a jurnalistului, abaterile față de colegii săi, față de surse, față de persoanele controversate, față de utilizatori, în funcție de stadiul operațiunilor pe care le presupune activitatea de jurnalist [14, p. 81-88].

Având în vedere atitudinea față de colegii săi, jurnalistul nu trebuie să le provoace prejudicii în scopuri egoiste; să nu se ofere să lucreze pentru un salariu inferior; să nu-şi însuşească ideile, datele sau produsele aparținând altora. El trebuie să-şi ajute colegii aflați în dificultate, în special pe corespondenții străini.

Față de sursele folosite în activitatea sa, jurnalistul poate comite abateri disciplinare prin nerespectarea datelor de publicare fixate, prin deformarea unor informații prezentate în afara contextului, prin dezvăluirea unei surse căreia i-a fost promis anonimatul etc.

Față de persoanele controversate, jurnalistul nu trebuie să lanseze acuzații, chiar fondate, dacă ele nu servesc binelui public. Dacă acuză sau critică o persoană, el trebuie să-i dea acesteia ocazia să-şi exprime punctul propriu de vedere. El nu trebuie să mai dezvăluie o caracteristică oarecare (sex, naționalitate, religie, grup etnic, opțiune politică, preferință sexuală, handicap fizic sau mental) dacă această trăsătură nu este concludentă pentru cele abordate. Jurnalistul nu are voie să se servească de trăsăturile personale pentru a discredita persoana respectivă. În principiu, dreptul de a informa nu trebuie să fie utilizat în scopuri de a prejudicia persoane sau grupuri din punct de vedere fizic, moral, intelectual, cultural sau economic.

Față de utilizatorii (beneficiarii) activității jurnalistice, a mijloacelor de comunicare, profesionistul jurnalist trebuie să aibă o asemenea atitudine care să nu cauzeze prejudicii ca, de pildă, publicând reportaje senzaționale despre descoperiri medicale sau farmaceutice susceptibile să creeze temeri sau speranțe nejustificate. Jurnalistul poate comite abateri disciplinare prin nerespectarea îndatoririlor față de comunitatea pe care o deserveşte, prin şocarea conştiinței morale a publicului, prin elogiul legii junglei, prin cultivarea imoralității, indecenței sau a vulgarității. În funcție de stadiul operațiunilor activității de jurnalist cu privire la obținerea informației, jurnalistul nu trebuie să utilizeze mijloace necinstite, cum ar fi disimularea propriei identități, intrarea ilegală pe o proprietate privată, înregistrarea unei conversații pe ascuns etc. Desigur, nu trebuie să se utilizeze mijloace coercitive (amenințare, şantaj). Alte abateri disciplinare pot fi comise prin abuzul față de naivitatea oamenilor puțin obişnuiți cu mass-media, prin ridiculizarea acestora, prin violarea vieții lor private.

Cât priveşte selecția informației, abaterile disciplinare pot proveni prin publicarea unei ipoteze ca şi cum ar fi vorba despre un fapt confirmat prin neînlăturarea zvonurilor şi a informațiilor neverificate. În privința tratării şi prezentării informației, nu trebuie să se amestece faptele şi comentariile. Însă, odată făcută această separare,

jurnalistul are dreptul de a fi partizan, dacă doreşte, cu condiţia de a nu deforma informaţia. Trebuie să se prezinte mai multe puncte de vedere asupra oricărei afaceri controversate. Neverificarea cu minuţiozitate a datelor poate constitui, de asemenea, o abatere disciplinară, pentru că o corectare nu poate să şteargă niciodată prejudiciul adus. Jurnalistul trebuie să pună titluri care să corespundă conţinutului articolului, să nu altereze sensul scrisorilor primite de la cititori, să nu manipuleze fotografiile sau benzile audio într-o manieră care să distorsioneze mesajul. Să nu se dea unei ştiri o importanţă exagerată, senzaţionalizată (limbajul excesiv, fotografii spectaculoase), mai ales dacă este vorba de acte de violenţă.

După publicare, se pune o problemă controversată, aceea a dreptului la replică, soluţiile fiind diferite de la ţară la ţară. Oricum, dacă există o plângere, trebuie să se lanseze repede o anchetă, şi, dacă este cazul, trebuie să se publice rectificările cuvenite şi scuzele. Erorile trebuie recunoscute rapid, clar şi vizibil.

Trebuie să remarcăm că fapta ilicită săvârşită de jurnalist şi care constituie abaterea disciplinară poate atrage, în acelaşi timp, răspunderea materială, penală sau contravenţională.

În cazul cumulului răspunderii disciplinare cu răspunderea materială, fapta ilicită, care constituie abatere disciplinară, aduce atingere atât ordinii disciplinare, cât şi patrimoniului unităţii. Este, totuşi, posibil ca răspunderea materială să nu implice şi angajarea răspunderii disciplinare. Deci, răspunderea materială nu exclude răspunderea disciplinară, dar nici nu o presupune neapărat (a se vedea: art. 129, alin. 5, din Codul muncii al Republicii Moldova).

Când abaterea disciplinară întruneşte şi elementele constitutive ale unei infracţiuni, este posibil cumulul răspunderii penale cu răspunderea disciplinară. Aceeaşi faptă concretă comisă de jurnalist la locul de muncă aduce atingere atât ordinii sociale la nivelul valorilor majore, apărate de Legea penală din România, cât şi ordinii disciplinare din unitatea respectivă. Având, însă, în vedere natura specifică a celor două tipuri de răspundere juridică şi deosebirea graduală sub aspectul periculozităţii lor sociale, răspunderea penală, odată declanşată, produce o sistare a disciplinarului, ceea ce face ca şi cumulul între răspunderi să nu se realizeze la paritate şi simultan pe baza independenţei, ci într-un raport de subsecvenţă, condiţionare şi derivaţie. Cele stabilite prin sentinţa penală definitivă în ce priveşte existenţa faptei, autorul ei şi vinovăţia sa au autoritate de lucru judecat în procedura de aplicare a sancţiunii disciplinare. Când se constată în cadrul judecăţii penale că fapta întruneşte elementele constitutive ale unei infracţiuni în legătură cu munca săvârşită cu vinovăţie de salariatul respectiv, acesta fiind condamnat printr-o sentinţă definitivă, organul de conducere al unităţii este în drept să aplice ulterior, prin cumul, sancţiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă, în conformitate cu art. 264, alin. 1, lit. f, noul Cod al muncii din România. O faptă ilicită săvârşită de jurnalist la locul de muncă poate întruni şi elementele unei contravenţii. În acest caz, este posibil cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea contravenţională.

Prezentând numai câteva aspecte privind ipostazele în care se poate afla o abatere disciplinară sub incidenţa diferitelor tipuri de răspundere juridică, menţionăm că problematica cumulului dintre diverse tipuri de răspundere juridică este complexă şi comportă analize şi distincţii multiple [48, p. 339-344].

Abaterea disciplinară constituie unicul temei al răspunderii disciplinare, condiţia necesară şi suficientă a declanşării ei. Am relevat, însă, şi faptul că, pentru a stabili dacă o anumită faptă calificată abatere disciplinară atrage răspunderea disciplinară, trebuie să analizăm acele elemente constitutive - asemănătoare

ca structură cu cele ale infracțiunii - a căror întrunire conduce la existența abaterii: obiectul, latura obiectivă, subiectul şi latura subiectivă. Sunt, totuşi, cazuri în care, deşi fapta pare să întrunească trăsăturile abaterii disciplinare, anumite împrejurări specifice existente în momentul săvârşirii ei duc la concluzia că în realitate conduita autorului nu are caracter ilicit, antisocial, că acesta nu este vinovat şi că se impune exonerarea de răspundere.

Astfel, cauze de exonerare sau de neresponsabilitate, care sunt enumerate în majoritatea lor în Dreptul penal, aplicându-se prin analogie şi în răspunderea disciplinară, sunt următoarele: legitima apărare, starea de necesitate, constrângerea fizică, constrângerea morală, cazul fortuit, iresponsabilitatea, starea de beție fortuită completă, eroarea de fapt, minoritatea făptuitorului şi executarea ordinului de serviciu.

Iresponsabilitatea şi minoritatea sub 14 ani, prevăzute de Codul penal român, printre cauzele care înlătură caracterul penal al faptei, constituie în Dreptul muncii cauze de incapacitate generală, făcând imposibilă însăşi încheierea contractului de muncă. Pentru minorul care a împlinit 16 ani (sau 15 ani, în cazurile prevăzute de lege) încheierea şi executarea contractului de muncă fac să se prezume discernământul pe plan disciplinar.

Cât priveşte ordinele superiorilor ierarhici, respectarea lor este expresia raportului de subordonare ierarhică, personală ce stă la baza disciplinei muncii ca o condiție esențială pentru asigurarea ordinii în activitatea jurnalistului. Desigur că nu au putere obligatorie decât ordinele de serviciu emise în mod legal, cu respectarea normelor de drept privind competența organului emitent, conținutul şi forma actului. Neexecutarea ordinului ilegal şi a celui care, deşi legal în conținut, prezintă o vădită aparență de ilegalitate, nu constituie abatere; dimpotrivă, executarea unui ordin vădit ilegal atrage răspunderea disciplinară a persoanei subordonate, deosebit de răspunderea superiorului care l-a emis [48, p. 346-348].

Sancțiunile disciplinare aplicabile jurnalistului, în cazul comiterii abaterii disciplinare şi al îndeplinirii condițiilor răspunderii disciplinare, sunt prevăzute expres şi limitativ în lege. Menționăm, însă, că abaterile disciplinare nu sunt determinate în individualitatea lor şi, ca urmare, nu se indică pentru ce anume fapte se aplică una sau cealălaltă din sancțiunile disciplinare. Evident că alegerea unei sancțiuni disciplinare enumerate de lege în mod gradat trebuie să recurgă la criteriile generale pe care tot legea le prevede, precum: cauzele şi gravitatea faptei, împrejurările în care a fost săvârşită, gradul de vinovăție, antecedentele, urmările abaterii.

Abaterile disciplinare săvârşite de către jurnalist cad, în primul rând, sub incidența sancțiunilor generale prevăzute în articolul 264 (1) din noul Cod al muncii din România, astfel:

a) avertismentul scris (*constă într-o comunicare scrisă făcută jurnalistului, prin care i se atrage atenția asupra faptei săvârşite şi i se pune în vedere că, dacă nu se va îndrepta şi va săvârşi noi abateri, i se vor aplica sancțiuni mai grave, până la desfacerea contractului de muncă*);

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10 %;

e) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10 %;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Considerăm că: ***În enumerarea sancțiunilor, făcută după gravitatea abaterilor şi gradarea sancțiunilor, s-a strecurat o uşoară inadvertență, în sensul că firesc ar fi fost ca retrogradarea din funcție să fie enumerată înainte de desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, dar după sancțiunile relativ mai uşoare, respectiv reducerea salariului cu 5 - 10 % pe o perioadă de 1 - 3 luni, de la lit. d şi e.***

De remarcat că activitatea jurnalistului, în societățile democratice, este ghidată de norme flexibile care să permită exercitarea optimă a acestei profesiuni, nu de statute disciplinare stricte şi la nivel național, care pentru unele categorii de salariați sunt integrate în statute de personal (statutul personalului didactic, statutul magistraților, statutul medicilor, statutul Gărzii Financiare etc.), existând, în schimb, statute disciplinare autonome (statutul disciplinar al personalului din instituțiile de transporturi, statutul disciplinar al personalului din unitățile de poştă şi telecomunicații etc., adoptate prin lege). Ca atare, pentru profesiunea de jurnalist nu sunt instituite prin lege sancțiuni disciplinare specifice. Menționăm că, totuşi, în măsura în care jurnalistul are şi calitatea de funcționar public, de exemplu, prin îndeplinirea unei funcții de conducere în cadrul unei instituții mass-media din domeniul public, el cade sub incidența şi unui drept disciplinar special, prevăzut în Statutul funcționarilor publici din România (Legea nr. 188/1999, modificată). Acest act normativ prevede ca sancțiuni disciplinare aplicabile funcționarilor publici următoarele: avertismentul, diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 10 % pe o perioadă de 1 - 3 ani, suspendarea dreptului de avansare pe o perioadă de 1 - 3 luni, suspendarea dreptului de avansare pe o perioadă de 1 - 3 ani, trecerea într-o funcție inferioară pe o perioadă de 6 - 12 luni, cu diminuarea corespunzătoare a salariului şi destituirea din funcție.

Existența sancțiunilor specifice nu exclude aplicarea față de salariații din domeniile respective a sancțiunilor generale.

În principiu, se impune soluția aplicabilității sancțiunilor disciplinare generale în toate domeniile, dar numai în măsura în care nu contravin specificului respectiv şi, în orice caz, fără a se substitui unor sancțiuni disciplinare speciale [29, p. 333].

Sistemul sancțiunilor disciplinare cunoaşte o anumită dinamică, fiind perfectibil în raport cu experiența acumulată într-o țară sau alta de noile cerințe economico-sociale. Astfel, în România, proiectul noului Cod al muncii prevede, ca o sancțiune disciplinară nouă, suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi zece zile lucrătoare şi renunță la mustrare, ca sancțiune disciplinară.

Codul muncii al Republicii Moldova prevede, în art. 206 sancțiuni disciplinare:

"(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

a) avertismentul;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în temeiurile prevăzute de art. 86, alin. 1, lit. g-k, m şi o-r).

(2) Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați şi alte sancțiuni disciplinare.

(3) Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

(4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

(5) La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanțe obiective".

Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare jurnalistului trebuie să respecte, pe de o parte, eficiența combaterii unor acte şi comportări dăunătoare procesului muncii, iar pe de altă parte, să garanteze stabilirea exactă a faptelor şi să asigure dreptul de apărare al jurnalistului. Este de remarcat că regulile procedurale în această materie, prevăzute de lege, sunt mai puțin dezvoltate decât în cadrul reglementărilor la alte categorii ale răspunderii.

Sancțiunea disciplinară se aplică de către organul de conducere al instituției de presă, potrivit competenței stabilite de lege. Acțiunea disciplinară, care se finalizează în actul de sancționare - ordin, decizie, dispoziție - şi are drept efect executarea sancțiunii de către cel vinovat, nu este o acțiune în sens jurisdicțional, ci o prerogativă a celor ce conduc procesul de muncă, arătându-şi temeiul în contractul individual de muncă.

În prima fază a acțiunii disciplinare se realizează o cercetare a abaterii disciplinare, se ascultă cel învinuit, se verifică susținerile făcute de acesta în apărare. Nerespectarea lor atrage nulitatea absolută a actului de sancționare. În acest sens, în afara reglementărilor din noul Cod al muncii din România şi art. 80, alin. 5, din Legea nr. 188/1999 din România, modificată, stabileşte: "sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate şi după audierea funcționarului public".

Aplicarea sancțiunii disciplinare îi revine angajatorului care poate sancționa salariații ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară. În cazul jurnalistului, au competențe în acest sens consiliul director, directorul, redactorul-şef, secretarul general de redacție, şefii de departamente etc.

Din punct de vedere al răspunderii disciplinare, al aplicării şi stabilirii sancțiunilor, poziția preeminentă o au organele unipersonale de conducere, în raport de anumite criterii, competența de sancționare fiind repartizată între mai multe organe. Astfel, şefii de departamente pot aplica jurnaliştilor din subordine avertismentul. Directorul are competența generală în această materie, în sensul că poate aplica orice sancțiune disciplinară întregului personal din unitate. Competența sa este exclusivă în privința sancțiunilor mai grave (reducerea salariului cu 5 - 10 %, pe o perioadă de 1 -3 luni, retrogradarea în funcție sau categorie, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă). Directorul, la rândul lui, poate fi sancționat disciplinar de consiliul de administrație care l-a numit.

Aplicarea sancțiunii disciplinare este un act unilateral al unității, act de drept al muncii care poate fi îndeplinit în baza consimțământului general şi prealabil dat de jurnalist la încheierea contractului de muncă. Deoarece nu este un act jurisdicțional, decizia de sancționare este revocabilă.

Sancțiunea disciplinară poate fi stabilită şi trebuie să fie comunicată în scris în cel mult 30 de zile de la data când cel în drept să o aplice a luat cunoştință de săvârşirea abaterii. Aplicarea sancțiunii nu se va putea face, însă, mai târziu de şase luni de la data săvârşirii abaterii. Data luării la cunoştință de către conducerea unității despre săvârşirea abaterii este, cel mai târziu, data când referatul cu dosarul de cercetare a fost înregistrat la registratura unității, al cărei organ de conducere este competent, potrivit legii, să aplice sancțiunea.

În ceea ce priveşte conținutul deciziei de sancționare, relevăm că noul Cod al muncii din România prevede că: "sub sancțiunea nulității absolute în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267, alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea (*deşi salariatul a fost convocat în scris în vederea desfăşurării cercetării disciplinare, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii, el nu se prezintă fără un motiv obiectiv - n.n.*);

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată" (art. 268, alin. 2).

Tot în articolul menționat mai sus se prevede că decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile de la momentul la care a fost emisă şi îşi produce efectul de la momentul comunicării (art. 268, alin.3). Necomunicarea deciziei în termenul de 5 zile nu are drept consecință decăderea angajatorului din dreptul de a aplica sancțiunea. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedința comunicată de acesta. Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătoreşti competente, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării (art. 268, alin.5).

Considerăm că aceste noi reglementări aduc o serie de simplificări şi precizări, instituind o procedură unificatoare în materie, eliminând unele lacune, promovând unele soluții în probleme controversate şi care au fost sesizate în literatura de specialitate, ca, de pildă, cele referitoare la organul care aplică sancțiunea disciplinară, competența instanței de judecată în această materie şi altele [29, p. 333].

Spre deosebire de legislația muncii anterioară, care reglementa expres reabilitarea disciplinară (art. 19 din Legea nr. 1/1970 din România), noul Cod al muncii din România nu cuprinde nici o referire sub acest aspect. Este, însă, inadmisibil ca reabilitarea penală să fie posibilă, iar reabilitarea disciplinară, nu.

De lege ferenda ***se impune, în acest sens, completarea noului Cod al muncii din România,*** *până atunci, singura soluție rămâne - evident, dacă părțile cad de acord - ca problematica reabilitării disciplinare să fie cuprinsă în contractele colective de muncă, reglementare admisibilă, fiind în favoarea salariaților.*

§ 3. Răspunderea patrimonială a jurnalistului

Istoria mass-media este marcată de mari mutații tehnologice care, în mai multe etape, au modificat modurile de producere, difuzare şi consumare a informației. Acest fapt a condus la o tehnicizare sporită a activității jurnalistului, care foloseşte o serie de echipamente tehnice, ca, de pildă, calculatoarele, suporturi de informație, precum discuri, casete, fotografii, CD-uri. Folosind echipamentele tehnice ale angajatorului, nu este exclus ca jurnalistul să producă din vina sa o serie de prejudicii care, în anumite condiții, atrag răspunderea sa patrimonială. În acelaşi timp, activitatea jurnalistului poate produce daune materiale unor diverse persoane, fapt care constituie temeiul juridic al răspunderii civile în sarcina jurnalistului.

Răspunderea patrimonială față de angajator este o instituție juridică specifică, extrem de amplă şi abordarea ei în mod exhaustiv ar putea constitui, fără îndoială, obiectul mai multor lucrări de cercetare. Fără a reaminti cadrul general al acestei instituții juridice, analizat pe larg în literatura de specialitate, menționăm, totuşi, câteva aspecte privind sediul materiei, aspecte specifice muncii jurnalistului, cât şi elemente comparative.

Noul Cod al muncii din România a renunțat, aşa cum era firesc, la reglementarea ca instituție de sine stătătoare a răspunderii materiale în sarcina salariaților, deci şi a jurnaliştilor, în situația în care aceştia au provocat pagube angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor. Potrivit actului normativ fundamental în materia relațiilor de muncă, salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale.

Se observă că răspunderea materială, care a constituit timp de peste o jumătate de secol modalitatea principală de recuperare a prejudiciilor provocate avutului obştesc, a fost eliminată din textele noului Cod al muncii din România.

Cum era de aşteptat, pe măsură ce se instaurează economia de piață în România, legiuitorul a renunțat treptat la sistemul răspunderii materiale - ca instituție specifică, de sine stătătoare a Dreptului muncii român - adoptând o soluție logică, rațională şi judicioasă, aceea de a statua în sarcina salariaților care au provocat daune angajatorilor o răspundere contractuală, conform normelor şi principiilor Dreptului civil român [49].

Suprimând stabilirea răspunderii patrimoniale prin emiterea unei decizii de imputare (dacă debitorul nu îşi asumă un angajament scris de plată), noul Cod al muncii din România diferă, sub acest aspect, de art. 77-78 din Statutul funcționarilor publici din România, poartă o răspundere civilă, dar aceasta se stabileşte nu pe calea unei acțiuni în justiție, ci prin emiterea unei decizii de imputare, ori prin asumarea unui angajament scris de plată, după caz.

De lege ferenda ***a Codului muncii din România este necesară inserarea textelor art. 77-78 din Statutul Funcționarilor Publici din România***:

"Răspunderea civilă a funcționarului public intervine:

a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului autorității sau instituției publice în care funcționează;

b) pentru nerestituirea în termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile" (art. 77).

"(1) Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice în situațiile prevăzute la art. 77, lit. a) şi b), se dispune prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau a unei dispoziții

de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația prevăzută la lit. c) a aceluiaşi articol, pe baza hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile.

(2) Împotriva ordinului sau dispoziției de imputare funcționarul public în cauză se poate adresa instanței de contencios administrativ.

(3) Dreptul conducătorului autorității sau instituției publice de a emite ordinul sau dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei" (art. 78).

Motivăm acest lucru pentru că s-ar evita astfel declanşarea de către angajator a unor procese (conflicte de drepturi) *inutile şi costisitoare*, în situațiile în care salariații ar fi de acord atât cu referire la cuantumul daunei, cât şi cu reținerile lunare din salariu, în condițiile art. 273, 274 ale noului Cod al muncii din România.

Având în vedere aceste aspecte specifice, ne raliem opiniei în conformitate cu care această reglementare din Statutul funcționarilor publici trebuia preluată şi de noul Cod al muncii din România [24, p. 113].

Aşa cum s-a subliniat în literatura de specialitate, nu mai există argumente solide nici chiar de ordin economic, social, politic etc. care să justifice menținerea instituției răspunderii materiale ca instituție de sine stătătoare în Dreptul muncii român, deoarece:

- coexistența a două forme de răspundere (patrimonială şi materială) în sectorul de stat şi în sectorul privat contravine Constituției României, care ocroteşte deopotrivă proprietatea publică şi proprietatea privată;

- răspunderea materială este o instituție proprie dreptului socialist şi, ca atare, trebuie abandonată;

- menținerea unui regim preferențial pentru anumite categorii de salariați (în sensul recuperării numai a prejudiciului efectiv suferit, excluderea solidarității, procedura mai operativă de recuperare etc.) este, de asemenea, neconstituțională [50, p. 12-14].

Deşi răspunderea materială a salariaților şi obligația lor de restituire - astfel cum acestea fuseseră statornicite prin art. 102-110 din Codul muncii anterior din România - au fost înlăturate prin noul Cod al muncii din România, nu mai puțin, însă, atât răspunderea materială, cât şi obligația de restituire pe calea emiterii unei decizii de imputare - dacă salariatul nu îşi asumă un angajament scris de plată - se mențin, în continuare, pentru o categorie restrânsă de salariați, şi anume salariații civili din structura instituțiilor militare ori militarizate (ministrul Apărării Naționale, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Informații Externe, Serviciul de Protecție şi Pază, Jandarmeria etc.), avându-se în vedere Ordonanța nr. 121/1998 din România privind răspunderea materială a militarilor - în vigoare "ca lege specială", neabrogată de noul Cod al muncii din România. Menționarea importanței doctrinare şi practice a instituției răspunderii materiale este subliniată şi de faptul că, în conformitate cu ordonanța amintită, se instituie răspunderea materială şi obligația de răspundere a militarilor, prin emiterea unei decizii de imputare sau prin asumarea unui angajament de plată [24, p. 111-112].

Ca şi în vechea reglementare, noul Cod al muncii din România statuează modalitatea de recuperare a pagubei în situația în care aceasta a fost produsă de mai mulți salariați, în sensul stabilirii cuantumului răspunderii fiecăruia în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei sau dacă acest lucru nu poate fi determinat, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporțional cu salariul net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, în funcție de timpul lucrat efectiv de la ultimul său inventar.

Noua legislație nu reglementează o procedură specială sub aspectul termenelor în care trebuie constatată şi recuperată paguba, emisă decizia de imputare, ceea ce înseamnă că aceasta se va face în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile. Tot conform acestor norme, se face şi acoperirea prejudiciilor prin reţineri de salariu, aşa cum statuează prevederile noului Cod al muncii din România astfel:

- "Art. 273 (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi, împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

- Art. 274 (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înaine ca salariatul să-l fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă român".

În concluzie, în situaţia în care jurnalistul, în calitatea sa de salariat la o anumită instituţie de presă, produce prin fapta sa ilicită şi personală un prejudiciu patrimoniului angajatorului în legătură cu munca sa şi din vina sa, se declanşează o răspundere patrimonială potrivit normelor şi principiilor Dreptului civil român.

O reglementare favorabilă jurnaliştilor în ce priveşte răspunderea patrimonială a acestora pentru pagubele produse angajatorilor se regăseşte în art. 72 din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media, în care se stipulează: "Recuperarea prejudiciului cauzat de neglijenţa unui salariat poate fi redusă sau total eliminată în următoarele cazuri:

a) angajatul nu a produs vreun prejudiciu înainte;

b) prejudiciul poate fi, total sau parţial, reparat prin munca angajatului pentru angajator, prin mijloacele angajatorului sau dacă angajatul se află într-o situaţie materială dificilă şi recuperarea prejudiciului ar reprezenta o povară grea pentru acesta".

Evident că aceste facilităţi se pot acorda prin bunăvoinţa şi la latitudinea angajatorului, nefiind impuse acestuia ca o obligaţie, cu atât mai mult cu cât e vorba de o diminuare a patrimoniului acestuia (produsă din vina jurnalistului).

Tot o reglementare favorabilă jurnaliştilor o regăsim în alin. 2 al aceluiaşi art. 72, în care se prevede că "angajaţii nu sunt responsabili pentru accidentele produse maşinii de serviciu sau aparaturii de serviciu în cazul în care călătoresc în interes de serviciu, respectând foaia de parcurs (prejudicii cauzate de accidente, furturi etc.), cu excepţia cazului în care se demonstrează că prejudiciul a fost intenţionat sau din cauza neglijenţei salariatului.

O situaţie susceptibilă de comentarii este aceea în care jurnalistul, executând un ordin de serviciu, produce un prejudiciu angajatorului. Se ridică problema în ce măsură această situaţie poate duce la apărarea de răspundere a celui care l-a îndeplinit sau, dimpotrivă, la angajarea răspunderii acestuia împreună cu cel ce a dat dispoziţia respectivă. În ipoteza în care ordinul este legal, jurnalistul nu are dreptul de a-l cenzura sub aspectul utilităţii şi oportunităţii lui, întrucât de ele răspunde superiorul care a emis ordinul. Se poate întâlni,

totuşi, situaţia în care o anumită dispoziţie apare ca vădit nelegală şi atunci jurnalistul are datoria să se opună şi, în orice caz, să preîntâmpine urmările ei păgubitoare; altfel, el poate fi ţinut să răspundă patrimonial de consecinţele păgubitoare ale executării ordinului vădit nelegal, în măsura în care nu a încercat să împiedice producerea acestor consecinţe.

Aşadar, dacă ordinul este vădit ilegal, jurnalistul care l-a executat nu va putea fi apărat de răspundere. Chiar ordinul emis de şeful competent trebuie considerat vădit ilegal sub aspectul conţinutului ori de câte ori apare inadmisibil ca şi cel căruia i-a fost adresat să nu fi observat ilegalitatea lui (de exemplu, când jurnalistul execută dispoziţia de a falsifica un act).

Acordul instituţiei mass-media se aseamănă cu ordinul de serviciu, constituind o cauză de exonerare, în cazul când instituţia autorizează prin organele sale ca jurnalistul să procedeze la acţiuni care au drept efect diminuarea patrimoniului unităţii (de exemplu, lovirea unui autoturism aparţinând unităţii, pentru a realiza un reportaj). Ca şi în cazul ordinului de serviciu, acordul instituţiei exonerează de răspundere, numai dacă nu este vădit ilegal.

O altă situaţie pe care o evocăm este aceea în care jurnalistul prejudiciază instituţia, acţionând sub imperiul unei constrângeri; mai concret, este vorba de starea de necesitate definită în legislaţia penală, dar care are, incontestabil, aplicare şi în cazul răspunderii patrimoniale. Condiţiile ce se cer întrunite sunt următoarele: periclitarea unor valori sau interese; caracterul real şi actual sau iminent al pericolului; acesta să nu se datoreze însăşi faptei jurnalistului şi să nu poată fi evitat astfel decât prin fapta păgubitoare; prejudiciul să fie, în reprezentarea persoanei în cauză, mai puţin important decât cel a cărui evitare s-a urmărit. Cu privire la această ultimă condiţie, menţionăm că, în conformitate cu criteriul reprezentării subiective adoptate de Codul penal român, jurnalistul nu răspunde patrimonial dacă a putut în mod verosimil să creadă că prin fapta sa evită o vătămare mai gravă. El beneficiază de exonerare datorită stării de necesitate, chiar dacă, în final, s-ar stabili că prejudiciul cauzat prin intervenţia sa este mai mare decât cel a cărui evitare a urmărit-o.

Activitatea complexă desfăşurată de jurnalist, ca, de pildă, aceea de culegere de informaţii, implică, între altele, şi un risc normal al serviciului - la care se referă expres art. 270, alin. 2, din noul Cod al muncii din România. Este vorba de un sens diferit de cel acordat în Dreptul civil român, şi anume de efectele păgubitoare ale unor factori inerenţi procesului muncii, care, atunci când se înscriu în sfera normalului, transferă riscul, adică incidenţa acestor efecte, asupra patrimoniului unităţii. În cadrul activităţii de jurnalist are relevanţă riscul nenormat apreciat de la caz la caz, în funcţie de specificul activităţii respective.

De asemenea, mai menţionăm că jurnaliştii reprezintă o categorie de personal ce îşi asumă obligaţii de diligenţă, nu de rezultat. Astfel, de exemplu, munca pentru realizarea unui reportaj nu a dus la rezultatul scontat, situaţie în care răspunderea patrimonială pentru cheltuielile făcute nu se declanşează automat, ci este necesar să se facă dovada că persoana în cauză a acţionat cu o gravă culpă profesională, cu totală ignorare sau nesocotire a normelor şi cunoştinţelor din profesia respectivă.

Jurnalistul nu răspunde nici în situaţia în care, potrivit art. 270, alin. 2, din noul Cod al muncii din România, paguba a fost provocată "de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate" sau prin forţă majoră. Aşadar, cazul fortuit şi forţa majoră exonerează de răspundere, decisive fiind, în acest sens, imprevizibilitatea evenimentului în situaţia cazului fortuit (de pildă, producerea unui cutremur în timpul efectuării unui reportaj)

şi invincibilitatea evenimentului în cazul forţei majore (de exemplu, când jurnalistul este constrâns de o mulţime de oameni să părăsească un anumit loc). Este necesar, însă, ca jurnalistul să nu fi contribuit prin culpa lui la producerea evenimentului.

Menţionăm că răspunderea patrimonială a jurnalistului este totdeauna o răspundere personală pentru fapta proprie; Dreptul muncii român nu cunoaşte o răspundere pentru altul. De cele mai multe ori, răspunderea se stabileşte în sarcina unei singure persoane care este vinovată de producerea pagubei prin fapta sa proprie. Există, însă, şi situaţii în care un singur prejudiciu este cauzat din vina mai multor persoane, de pildă, de mai mulţi jurnalişti care acţionează în echipă. În aceste cazuri, făptuitorii au, de regulă, o răspundere conjunctă. noul Cod al muncii din România prevede în art. 271: "(1) când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi atunci când este cazul, în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar". Răspunderea conjunctă este tot o răspundere personală; ea reprezintă o multitudine de răspunderi individuale ale unor persoane cu vinovăţii concurente în producerea prejudiciului unic.

Cât priveşte reglementarea răspunderii materiale în Codul muncii al Republicii Moldova, menţionăm că sediul materiei îl constituie art. 327-347. Relevăm că în art. 336 se instituie limitele răspunderii materiale a salariatului. "Pentru prejudiciul cauzat angajatorului, salariatul poartă răspundere materială în limitele salariului mediu lunar, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel".

Art. 338 precizează cazurile de răspundere materială deplină a salariaţilor, iar art. 340 ^{2} introduce răspunderea materială colectivă (de brigadă) când activitatea de muncă este executată în comun de către mai mulţi salariaţi şi "când este imposibil de a delimita răspunderea materială a fiecărui lucrător şi de a încheia cu el un contract cu privire la răspunderea individuală materială deplină".

Răspunderea patrimonială a jurnalistului faţă de terţi se întemeiază pe dispoziţiile art. 998 - 999 din Codul civil român, care reprezintă cadrul general al răspunderii civile pentru daune morale şi materiale. Portivit art. 998, Codul civil român, "orice faptă a omului care cauzează altuia un prejudiciu obligă pe acela din a cărui greşeală s-a ocazionat a-l repara". Aşadar, legea nu specifică despre ce fel de prejudiciu este vorba - material sau moral - motiv pentru care, înainte de anul 1952, ca şi după decembrie 1989, aceste dispoziţii au fost considerate drept baza legală a acţiunii în despăgubiri morale. Art. 999 Cod civil român se referă la vinovăţia prevăzută de lege în cazul răspunderii pentru fapta proprie: "omul este responsabil nu numai pentru prejudiciul cauzat prin fapta sa, dar şi pentru acela cauzat din neglijenţa sau imprudenţa sa".

Aşa cum se arată în literatura de specialitate, pentru activitatea jurnalistului are relevanţă şi răspunderea instituită prin Decretul nr. 31/1954 din România privind persoanele fizice şi juridice - ca răspundere patrimonială faţă de terţi. Astfel, art. 54 din Decretul nr. 31/1954 din România prevede că "persoana care a suferit o atingere a dreptului său la nume sau pseudonim, la denumire, la onoare, la reputaţie, în dreptul personal nepatrimonial de autor al unei opere ştiinţifice, artistice sau literare, de inventator sau orice alt drept personal

nepatrimonial va putea cere instanței judecătoreşti încetarea săvârşirii faptei care aduce atingere drepturilor mai sus arătate". Potrivit alineatului 2 al aceluiaşi articol, cel care a suferit asemenea atingeri are dreptul de a cere instanței "să oblige pe autorul faptei săvârşite fără drept să îndeplinească orice măsuri socotite necesare de către instanță, spre a ajunge la restabilirea dreptului atins", deci, inclusiv măsuri de natură patrimonială. Răspunderea instituită de Decretul nr. 31/1954 din România este distinctă de cea prevăzută de art. 998 - 999, Cod civil român şi pentru faptul că nu este condiționată de producerea unui prejudiciu, ci de simpla încălcare a drepturilor personale nepatrimoniale, ceea ce înseamnă că o persoană care a suferit ingerințe în viața privată din partea alteia nu este obligată să facă dovada prejudiciului pentru a putea cere instanței restabilirea drepturilor sale conform art. 54 din Decretul nr. 31/1954 din România.

Ca aspecte specifice privind răspunderea patrimonială a jurnalistului față de terți, întemeiată juridic pe art. 998 - 999 Cod civil român, putem menționa publicarea sau difuzarea prin mass-media a unor materiale al căror conținut constituie o atingere a onoarei, demnității sau reputației unei persoane, a dreptului la propria imagine ori a dreptului la viața privată şi care dau posibilitatea persoanei vizate de a pretinde şi obține repararea prejudiciului produs în acest fel. În cazul în care încălcarea drepturilor privind onoarea, reputația, demnitatea persoanei au caracter penal, persoana vătămată are la îndemână împotriva jurnalistului atât acțiunea civilă, cât şi acțiunea penală, pe care le poate exercita împreună sau separat.

Răspunderea penală nu exclude răspunderea civilă delictuală şi invers. Ambele pot intra în acțiune, ca urmare a săvârşirii unor fapte ce prezintă caracter penal.

În principal, daunele suferite ca urmare a atingerilor aduse personalității sunt cele morale. Acestea se concretizează în consecințele în plan psihic şi social cauzate unei persoane prin săvârşirea unei fapte ilicite constând în lezarea unor drepturi sau interese nepatrimoniale. Însă, săvârşirea unor fapte ilicite prin intermediul mass-media nu exclude nici daunele materiale, întrucât, ca urmare a unor astfel de fapte, relațiile sociale ale persoanei în cauză pot fi serios lezate, aceasta determinând, uneori, prejudicii şi în plan material. Spre exemplu, în urma publicării unui articol calomniator la adresa conducătorului unei societăți comerciale, pot fi afectate relațiile cu partenerii de afaceri, ceea ce ar putea avea drept efect pierderi contractuale. Deci, ca urmare a unor atingeri aduse drepturilor personalității prin intermediul mass-media, pot fi cauzate în mod indirect şi daune materiale [15, p. 215].

În activitatea sa, jurnalistul poate aduce atingere dreptului de autor protejat juridic prin Legea nr. 8/1996 din România. Art. 139 din această lege instituie reguli speciale privind răspunderea civilă în cazul încălcării dreptului de autor. Titularii drepturilor încălcate pot solicita instanțelor sau altor organisme competente (exemplu, Oficiul Român pentru Dreptul de Autor), după caz, recunoaşterea drepturilor lor, constatarea încălcării acestora şi pot pretinde repararea prejudiciului în conformitate cu normele legale. Titularii dreptului de autor încălcat pot cere instanței de judecată sau altor organe competente, potrivit legii, să dispună de îndată luarea unor măsuri pentru prevenirea producerii unor pagube iminente sau pentru asigurarea reparării acestora, după caz.Deci, instanța de judecată poate hotărî cu privire la măsurile ce se cer pentru restabilirea dreptului atins. Aceste măsuri pot consta, spre exemplu, în obligarea pârâtului să publice pe cheltuiala sa, în condițiile stabilite de instanță, hotărârea pronunțată ori să îndeplinească alte fapte destinate să restabilească dreptul atins.

Aspecte specifice cu privire la răspunderea patrimonială a jurnalistului față de terți pot fi semnalate şi cu privire la publicitate, reglementată prin Legea nr. 148/2000 din România, modificată. Conform art. 1, Legea publicității din România are drept scop protecția consumatorilor de produse şi servicii, protecția persoanelor care desfăşoară o activitate de producție, de comerț, prestează un serviciu sau practică o meserie sau o profesie, precum şi protecția interesului public, în general, împotriva publicității înşelătoare, a consecințelor negative ale publicității şi stabileşte condițiile în care este permisă publicitatea comparativă. Legea publicității din România cuprinde şi dispoziții privind publicitatea interzisă, publicitatea anumitor produse, precum şi un capitol referitor la sancțiunile aplicabile în cazul încălcării prevederilor legii. Astfel, art. 6 din lege detaliază publicitatea interzisă. Potrivit acestui text de lege, se interzice publicitatea care:

a) este înşelătoare;

b) este subliminală ("orice publicitate care utilizează stimuli prea slabi pentru a fi percepuți în mod conştient, dar care pot influența comportamentul economic al unei persoane", de exemplu, prezența la un post de televiziune a unei inscripții pe panourile de fundal);

c) prejudiciază respectul pentru demnitatea umană şi morală publică;

d) include discriminări bazate pe rasă, sex, limbă, origine, origine socială, identitate etnică sau naționalitate;

e) atentează la convingerile religioase, etnice sau politice;

f) aduce prejudicii imaginii, onoarei, demnității şi vieții particulare a persoanelor;

g) exploatează superstițiile, credulitatea sau frica persoanelor;

h) prejudiciază securitatea persoanelor sau incită la violență;

i) încurajează un comportament care prejudiciază mediul înconjurător;

j) favorizează comercializarea unor bunuri sau servicii care sunt produse sau distribuite contrar prevederilor legale.

Încălcarea prevederilor Legii publicității din România atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz. Conform art.18 din Legea nr. 148/2000 din România, modificată, în cazul încălcării acesteia, autorul, realizatorul de publicitate şi reprezentantul legal al mijlocului de difuzare răspund solidar cu persoana care îşi face publicitate. Prin excepție, atunci când publicitatea este înşelătoare sau este o publicitate comparativă interzisă prin art. 8 al Legii publicității din România, răspunderea îi revine numai persoanei care îşi face publicitate.

§ 4. Răspunderea contravențională a jurnalistului

Libertatea presei este esențială pentru cultura pluralistă şi, implicit, pentru democrație. O presă liberă înseamnă diversitatea informațiilor şi a opiniilor pe care oamenii şi le pot însuşi în funcție de propriile lor convingeri şi pot participa astfel la viața socială, la apărarea valorilor democratice. Aşa cum s-a apreciat într-o lucrare dedicată celei de-a patra puteri, pe baza acestor informații "oamenii pot evalua anumite tendințe şi pot optimiza, în cunoştință de cauză, deciziile lor" [51, p. 104]. Privită prin prisma funcțiilor, mass-media are o importanță majoră atât pentru evoluția societății în ansamblu, cât şi pentru cea a indivizilor care

o formează. Libertatea presei nu poate însemna liberul-arbitru. Puterea presei, mai ales într-un stat de drept, nu poate fi abuzivă, libertatea acesteia trebuind să se coreleze cu libertățile altora sub semnul responsabilității sociale. De aceea, faptele ilicite în materie cad sub incidența unor sancțiuni juridice şi atrag, aşa cum am arătat, diverse forme ale răspunderii juridice, între care cele mai grave sunt răspunderea contravențională şi, mai ales, răspunderea penală.

Cauzele şi condițiile care atrag răspunderea contravențională în activitatea mass-media sunt complexe. În genere, s-a apreciat de către specialişti că fenomenul criminalității este facilitat de persistența unor structuri sociale, politice şi economice deficitare care conduc la intensificarea conflictelor şi tensiunilor sociale şi comunitare, la scăderea sentimentului solidarității sociale şi la creşterea agresivității, ca răspuns la frustrările individului. De asemenea, multiplicarea fenomenelor de marginalizare şi izolare socială, de înstrăinare şi atrofiere a "eului" colectiv supus unei avalanşe de factori cu rol manipulator, efectelor crizelor economice şi a conflictelor etnice reprezintă doar câțiva dintre factorii generatori sau favorizatori de devianță şi criminalitate [52].

Şi în activitatea mass-media respectarea normelor juridice în materie constituie un proces de mare complexitate care se desfăşoară în funcție de o serie de factori: tipul sistemului social, natura relațiilor politice, a organizării statale, tipul de relații economice, gradul de civilizație şi cultură, condițiile naționale şi internaționale, conştiința juridică a societății etc. Realizarea "dreptului mass-media" este dependentă de factori macrosociali, de felul celor enumerați, dar ea implică, în acelaşi timp, personalitatea fiecărui jurnalist. În acest context, putem releva între factorii - cauze şi condiții - care contribuie la comiterea faptelor ilicite cotate de către legiuitor contravenții sau infracțiuni: lipsa de profesionalism, lipsa de bună-credință, nerespectarea regulilor deontologice, dorința de a obține avantaje incorecte în prezentarea conflictelor de interese, presiunile financiare care se fac pentru promovarea violenței, pornografiei, publicității ilegale, presiunile care provin din faptul că într-o economie de piață mesajele presei acționează şi ca marfă, imixtiunile politicului etc. Sfera ilicitului contravențional, cu privire la care vom face distincțiile necesare, este complexă în activitatea mass-media şi ea este alimentată de încălcarea unor norme juridice privitoare la dreptul la adevăr, la libera exprimare, la informație, la apărare, la respectul vieții private, dreptul la propria imagine, la protejarea informațiilor cu caracter secret, la o bună conviețuire socială, la apărarea unor valori ale umanității etc.

Răspunderea contravențională poate fi definită ca acea formă a răspunderii juridice ce constă în aplicarea de sancțiuni contravenționale persoanelor vinovate de încălcarea dispozițiilor legale care prevăd şi sancționează contravențiile [53, p. 5].

Conform art.1 din Legea nr. 180/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 268 din 27 aprilie 2002, pentru aprobarea O.G. nr. 2/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001), privind regimul juridic al contravențiilor, "constituie contravenție fapta săvârşită cu vinovăție, stabilită şi sancționată prin lege, ordonanță, prin hotărâre a Guvernului României sau, după caz, prin hotărâre a consiliului local al comunei, oraşului, municipiului sau al sectorului municipiului Bucureşti, a consiliului județean ori a Consiliului General al Municipiului Bucureşti".

Pentru a răspunde contravențional, fapta ilicită a jurnalistului trebuie să întrunească o serie de condiții necesare care formează conținutul ei constitutiv şi care se referă la o faptă contravențională concretă. Contravenția, ca şi infracțiunea, se caracterizează prin patru elemente constitutive: obiectul; subiectul; latura obiectivă (fapta); latura subiectivă (vinovăția).

Pentru a fi sancționat contravențional, fapta ilicită a jurnalistului trebuie să îndeplinească cumulativ elementele constitutive prezentate mai sus. Lipsa oricăreia dintre ele conduce la inexistența contravenției şi, implicit, la imposibilitatea tragerii la răspundere a făptuitorului.

Prezentăm în continuare unele aspecte specifice din activitatea jurnalistului care pot declanşa răspunderea contravențională. Astfel, la 21 decembrie 2001, a intrat în vigoare Legea nr. 667 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 772 din 4 decembrie 2001) privind protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulație a acestor date. Scopul acestei legi este garantarea şi protejarea unor drepturi individuale, în special dreptul la viață intimă, familială şi privată. Sunt reglementate o serie de drepturi ce dau posibilitatea persoanei de a dispune de datele sale personale, cu excepția cazurilor în care există dispoziții legale contrare. Pentru prelucrările de date cu caracter personal efectuate în scopuri jurnalistice, literare sau artistice sunt prevăzute o serie de excepții de la lege. Astfel, datele personale îşi pierd acest caracter dacă au fost făcute publice în mod manifest de către persoana vizată sau dacă sunt strâns legate de calitatea de persoană publică a persoanei vizate ori de caracterul public al faptelor în care este implicată. De asemenea, anumite prevederi ale legii nu se aplică în situația în care prelucrarea datelor se face exclusiv şi în scopuri jurnalistice, literare sau artistice, iar prin aplicarea acestora s-ar afecta colectarea datelor, s-ar afecta publicarea materialului rezultat sau s-ar da indicii cu privire la sursele de informare. În acelaşi timp, Legea nr. 667/2001 din România stabileşte şi o serie de contravenții care pot fi comise şi de către jurnalist, prevăzute în art. 28 - 32.

În conformitate cu art. 29 din această lege, "prelucrarea datelor cu caracter personal de către un operator sau o persoană împuternicită de acesta cu încălcarea prevederilor art. 4, 5 şi 6 sau cu nesocotirea drepturilor prevăzute la art. 11, 12 şi 13 constituie contravenție şi se pedepseşte cu amendă de la 10.000.000 lei la 250.000.000 lei, dacă nu este săvârşită în astfel de condiții încât să poată fi considerată infracțiune". Un jurnalist poate săvârşi această contravenție dacă, prelucrând date cu caracter personal în scop jurnalistic, încalcă o serie de condiții enumerate strict de lege, cum ar fi: prelucrarea cu bună-credință a datelor în mod adecvat şi exact (art. 4), obținerea consimțământului persoanei vizate atunci când legea cere acest lucru (art. 5), declinarea identității sale, a scopului în care face prelucrarea datelor (art. 10), rectificarea şi actualizarea datelor la cererea persoanei vizate (art. 12).

În activitatea jurnalistică se mai pot comite contravenții prin încălcarea prevederilor Legii nr. 148/2000 din România, modificată. Constituie contravenții, în măsura în care nu sunt săvârşite în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să constituie infracțiuni, încălcarea prevederilor art. 15 - 17 referitoare la regulile speciale privind publicitatea armelor, munițiilor, explozibililor, metodelor şi mijloacelor pirotehnice, publicitatea produselor şi serviciilor destinate minorilor şi publicitatea produselor medicamentoase.

Săvârşirea acestor contravenţii, prevăzute la art. 23, lit. a, se sancţionează cu amendă de la 5.000.000 la 15.000.000 lei.

Amenda este mai mare - de la 15.000.000 la 40.000.000 lei - pentru săvârşirea contravenţiilor prevăzute la art. 23, lit. b, şi anume încălcarea prevederilor Legii publicităţii, prevăzute la art. 6, 8, 9 şi 10 - 14, referitoare la publicitatea interzisă, publicitatea înşelătoare şi comparativă, publicitatea produselor din tutun, a băuturilor alcoolice şi a substanţelor stupefiante şi psihotrope.

Contravenţiile la Legea publicităţii din România se constată şi se sancţionează, după caz, de către reprezentanţii împuterniciţi ai Oficiului pentru Protecţia Consumatorului, ai Administraţiei Publice Locale, ai Consiliului Naţional al Audiovizualului din România. Aceste instituţii şi organe abilitate pot dispune, o dată cu aplicarea sancţiunii contravenţionale, unele măsuri, precum:

a) interzicerea publicităţii în cazul în care a fost difuzată sau urmează să fie difuzată;

b) încetarea publicităţii până la data corectării ei;

c) publicarea deciziei autorităţii publice, în totalitate sau parţial, şi stabilirea modului în care ar trebui să se realizeze publicitatea;

d) publicarea pe cheltuiala contravenientului a unuia sau mai multor anunţuri rectificative, cu fixarea conţinutului şi a modului de difuzare.

Menţionăm că noul Cod al muncii din România, în Titlul XI, capitolul IV, "Răspunderea contravenţională", reţine o serie de fapte care constituie contravenţii şi care pot fi comise şi de către o instituţie de presă angajatoare, între care: nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară; încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34, alin. 5 (refuzul de a elibera un document care atestă activitatea desfăşurată de salariat); împiedicarea sau obligarea, prin ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei; primirea la muncă a unei persoane pentru care nu a fost întocmit contract individual de muncă ori stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale (art. 276, alin. 1, lit. a-d)".

Referitor la modul de sancţionare, sancţiunile contravenţionale nu vizează decât excepţional, în cazuri limitate şi pe scurtă durată, libertatea persoanei. Totodată, în comparaţie cu sancţiunile penale, cele contravenţionale, chiar când sunt formal asemănătoare, sunt totdeauna mai uşoare, modul de executare, mai puţin aspru, ori consecinţele produse, mai reduse. În sfârşit, specific pedepselor este faptul că acestea nu pot fi stabilite şi aplicate decât de instanţele de judecată, pe când sancţiunile contravenţionale se constată şi se aplică de anumite persoane şi organe din cadrul puterii executive.

Constatăm că ***în noul Cod al muncii din România nu se menţionează expres că se poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data întocmirii procesului-verbal jumătate din minimul amenzii prevăzute aşa cum cere art. 28, alin. 1, al Ordonanţei Guvernului României nr. 2/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001, modificată ulterior prin Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului României nr. 16/2002, Legea nr. 180/2002 din România şi Ordonanţa Guvernului României nr. 61/2002, publicate, respectiv, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 26 februarie 2002; nr. 208 din 22 aprilie 2002 şi nr. 644 din august***

2002) privind regimul juridic al contravenţiilor. Rezultă că în toate ipotezele prevăzute de art. 276, alin.1, al noului Cod al muncii din România contravenientul va plăti integral amenda stabilită de agentul constatator, fără a putea beneficia de posibilitatea instituită de art. 28, alin. 1, din Ordonanţa Guvernului României nr. 2/2001, avându-se în vedere faza finală a acestui din urmă text.

Propunem ca ***în actul normativ de stabilire a contravenţiilor această posibilitate să fie menţionată*** *în mod expres.*

§ 5. Răspunderea penală a jurnalistului

Coordonatele generale ale răspunderii penale a jurnalistului sunt sugerate de către definiţia răspunderii penale, care, în doctrina penală, este apreciată ca fiind "raportul juridic penal de constrângere, născut ca urmare a săvârşirii infracţiunii, între stat, pe de o parte, şi infractor, pe de altă parte, raport complex, al cărui conţinut îl formează dreptul statului, ca reprezentant al societăţii, de a trage la răspundere pe infractor, de a-i aplica sancţiunea prevăzută pentru infracţiunea săvârşită şi de a-l constrânge să o execute, precum şi obligaţia infractorului de a răspunde pentru fapta sa şi de a se supune sancţiunii aplicate, în vederea restabilirii ordinii de drept şi restaurării autorităţii legii" [54, p. 254].

Întrucât unicul temei al răspunderii penale îl formează săvârşirea unei infracţiuni, în cadrul raportului juridic penal de conflict urmează să se stabilească: existenţa faptului care dă naştere răspunderii penale, adică a infracţiunii; sancţiunea corespunzătoare ce urmează să fie aplicată infractorului şi executată de acesta.

La săvârşirea unei infracţiuni de presă pot participa mai multe persoane, de la autorul materialului incriminat, mergând pe linie ierarhică, până la redactorul-şef şi chiar persoane din afara redacţiei (cel care a acordat un interviu sau persoane care au calitatea de instigatori sau complici). Contribuţia acestor persoane la săvârşirea infracţiunii poate consta în acte de executare directă şi nemijlocită (autorul), în acte de înlesnire, sprijinire materială şi morală (complicele) sau în acte de determinare la săvârşirea infracţiunii (instigatorul). Aplicând la materia infracţiunilor de presă, toate aceste tipuri de participaţie sunt posibile.

Răspunderea penală revine, aşadar, tuturor participanţilor la săvârşirea infracţiunii, iar natura şi cuantumul sancţiunii se stabilesc de către instanţă, în funcţie de contribuţia concretă a fiecărui participant la săvârşirea infracţiunii. Răspunderea penală a jurnaliştilor ridică probleme complexe şi controversate. Actualmente, o primă serie de dificultăţi pentru jurişti este determinată de terminologia constituţională care, pentru faptele penale săvârşite prin presă, foloseşte noţiunea de delict şi nu infracţiune. Astfel, Constituţia României, în art. 30, pct. 8, precizează că "delictele de presă se stabilesc prin lege".

În doctrina juridică românească, noţiunea de delict reprezintă o anumită formă mai puţin gravă a infracţiunii. Codul penal al lui Carol al II-lea, de la 1936, conţinea, la art. 95, o clasificare a infracţiunilor în crime şi delicte. Criteriul clasificării era în funcţie de forma vinovăţiei şi de "specia pedepsei prevăzute de lege pentru fiecare din ele", delictele fiind sancţionate cu închisoare corecţională sau amendă penală. Noul Cod penal român din 1936 nu mai reia această clasificare, pentru toate faptele prevăzute în Legea penală română folosindu-se termenul de infracţiune, în schimb, noul Cod penal român în vigoare de la 01.09.2006 reia această clasificare. Este greu de admis că, prin folosirea termenului "delict" în dispoziţiile

legii fundamentale, Constituanta a dorit reinstituirea clasificării infracțiunilor în crime şi delicte, iar infracțiunile de presă să intre în categoria delictelor. Folosirea acestei terminologii, oarecum improprii față de legislația actuală, ține mai mult de tradiție. Există, însă, şi avantajul de a diferenția, şi în expresie, faptul penal ilicit de presă de infracțiunile de drept comun şi s-a pus problema dacă această formulare impune dispoziții speciale în privința delictelor de presă [55, p. 175].

Cu privire la noțiunea de infracțiune, respectiv delict de presă, s-au conturat două păreri. Într-o primă opinie, criteriul circumscrierii unor infracțiuni în sfera delictelor de presă este modul de executare. Delictul este de presă, dacă s-a comis pe calea presei. Acesta pare, însă, un mod de abordare simplist, lărgind nejustificat de mult aria infracțiunilor de presă. Într-o asemenea viziune ar însemna că şi un anunț al cărui conținut ar putea face parte din latura obiectivă a unei infracțiuni de înşelăciune, de pildă, ar putea primi încadrarea la delictele de presă, pentru simplul motiv că modul de executare s-a comis pe calea presei.

A doua opinie, la care achiesăm, este aceea că delictele de presă, pe lângă modul de executare, au şi alte particularități față de dreptul comun, astfel:

a) modalitatea de săvârşire este întotdeauna prin intermediul presei scrise sau audiovizuale;

b) momentul consumării infracțiunii coincide cu cel al publicării, respectiv al difuzării;

c) vinovăția se manifestă într-o formă specifică, întrucât delictele de presă trebuie să conțină un abuz în manifestarea unei opinii sau un abuz în manipularea unei informații, în scopul de a crea publicului o imagine defectuoasă a realității, o percepere greşită a faptelor. Cu alte cuvinte, trebuie să existe reaua-credință a jurnalistului în exercitarea atribuțiilor sale.

În literatura juridică s-au exprimat opinii potrivit cărora fapta ilicită a jurnalistului urmează să fie calificată numai în urma probării intenției directe (“prevede rezultatul faptei sale, urmărind producerea lui prin săvârşirea acelei fapte”), adică numai atunci când există intenția vădită ca prin încălcarea normei juridice să se lezeze onoarea, prestigiul, imaginea, viața privată, autoritatea unei persoane, a unei instituții, a unor însemne naționale, a prestigiului țării şi al națiunii [55, p. 176].

În plus, în practica internațională s-a decis în mod constant că interesul public primează oricăror interese private, iar publicarea unui material în scopul protejării interesului public justifică înlăturarea răspunderii penale. Pe de altă parte, limitele criticii admisibile sunt mult mai largi, atunci când este vorba de protejarea unor interese generale. Şi acestea sunt aspecte specifice ale vinovăției în cazul infracțiunilor de presă, întrucât autorul poate acționa pe deplin conştient că denigrează o persoană publică (spre exemplu, dacă această persoană acționează în viața publică sub o imagine falsă).

În ceea ce ne priveşte, considerăm că, fără îndoială, în stabilirea răspunderii juridice a jurnalistului trebuie să se țină seama de aspectele specifice, lucru care implică o analiză atentă şi extrem de riguroasă a fiecărui caz. În acelaşi timp, în special în societățile democratice şi în condițiile statului de drept, având în vedere principiul legalității răspunderii penale, cât şi principiul inevitabilității răspunderii penale, activitatea jurnalistului nu poate fi sustrasă de sub incidența acestora, în măsura în care ea constituie o faptă socialmente periculoasă, săvârşită cu vinovăție şi prevăzută de Legea penală.

Dintre **delictele contra demnității susceptibile de a fi săvârşite de jurnalist** vom analiza **calomnia** (art. 225 din noul Cod penal român).

Constituie infracțiune de **calomnie** "afirmarea sau imputarea în public, prin orice mijloace, a unei fapte determinate privitoare la o persoană, care, dacă ar fi adevărată, ar expune acea persoană la o sancțiune penală, administrativă sau disciplinară, ori disprețului public se pedepseşte cu zile-amendă, de la 10 la 120" (art. 225, alin. 1).

"Acțiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate. Împăcarea părților înlătură răspunderea penală" (art. 225, alin. 2).

Obiectul juridic specific al infracțiunii de calomnie este demnitatea omului sub aspectul ei obiectiv, adică a aprecierii pe care o acordă celelalte persoane subiectului pasiv - persoana vătămată prin infracțiune. [56, p. 426].

În cadrul laturii obiective, elementul material al infracțiunii de calomnie constă în acțiunea de afirmare sau de imputare a unei fapte, cu privire la o persoană. A afirma înseamnă a susține, a declara că o anumită faptă privitoare la o persoană este adevărată. A imputa înseamnă a reproşa cuiva o faptă, a-l învinui pentru acea faptă. Ca atare, afirmațiile sau imputațiile cu caracter calomniator intră sub incidența Legii penale române, indiferent de forma în care au fost făcute: expunere, povestire, descriere, la modul dubitativ, ironic, interogativ, deghizat etc.

Existența infracțiunii de calomnie presupune îndeplinirea unor condiții esențiale: afirmațiile sau imputațiile să fie făcute în public, să fie referitoare la o faptă (nu la calități, atribute ale persoanei), iar această faptă să fie determinată şi de natură a expune persoana respectivă unei sancțiuni sau disprețului public.

Potrivit art. 168 din noul Cod penal român, fapta se consideră săvârşită "în public" atunci când a fost comisă:

a) într-un loc care prin natura sau destinația lui este totdeauna accesibil publicului, chiar dacă nu este prezentă nici o persoană;

b) în orice alt loc accesibil publicului, dacă sunt de față două sau mai multe persoane;

c) în loc accesibil publicului, însă cu intenția ca fapta să fie auzită sau văzută şi dacă acest rezultat s-a produs față de două sau mai multe persoane;

d) într-o adunare sau reuniune de mai multe persoane, cu excepția reuniunilor care pot fi considerate că au caracter de familie, datorită naturii relațiilor dintre persoanele participante.

Cât priveşte mijloacele de realizare a calomniei, ca delict de presă, acestea pot consta în cuvinte scrise, semne grafice (cum ar fi caricaturile), imagini constând în reproduceri, fotografii sau filmări şi, în general, orice formă de manifestare prin care este posibilă reproducerea unei fapte determinate.

Forma de vinovăție cerută de lege pentru existența delictului de calomnie este intenția directă sau indirectă. Este suficient ca făptuitorul să fi ştiut că afirmațiile sau imputațiile sunt de natură să expună o persoană unei sancțiuni penale, administrative sau disciplinare ori disprețului public, să fi urmărit producerea acestui rezultat sau să nu fi urmărit, dar să fi acceptat că este posibilă producerea lui.

În general, în momentul în care optează pentru publicare, jurnalistul urmăreşte să informeze opinia publică în legătură cu eventualele abateri de la lege ori normele morale ale subiectului în cauză. De cele mai multe ori, jurnalistul nu are nimic personal cu persoana despre care scrie. El poate acționa pe deplin conştient că denigrează

persoana respectivă, că o expune unei sancțiuni sau disprețului public, însă o face în scopul de a informa opinia publică în legătură cu anumite fapte ale unei persoane, fapte care sunt incompatibile cu poziția pe care acea persoană o ocupă în societate, înşelând încrederea acordată de public. În acest caz, foarte frecvent în practică, există intenția de a săvârşi fapta, însă, buna-credință a autorului poate legitima proba veritații conform art. 226 din noul Cod penal român astfel:

(1).Nu constituie infracțiune de calomnie fapta cu privire la care s-a făcut proba veritații sau cu privire la care făptuitorul dovedeşte că a avut motive rezonabile de a crede că este adevărată.

(2) În cazul faptelor referitoare la viața privată a unei persoane, proba veritații sau dovada că făptuitorul a avut motive rezonabile de a crede că aceste fapte sunt adevărate este admisibilă pentru apărarea unui interes legitim.

(3) În cazul faptelor referitoare la viața privată a unei persoane care afectează capacitatea acesteia de exercitare a unei funcții publice, proba veritații sau dovada că făptuitorul a avut motive rezonabile de a crede că aceste fapte sunt adevărate este admisibilă, fără a fi necesară dovedirea unui interes legitim.

În practica judiciară s-a decis în mod constant că interesul legitim al jurnalistului este acela de a informa cetățenii cu privire la problemele de interes public. Este suficient ca jurnalistul să facă dovada bunei-credințe, justificând interesul pentru public de a cunoaşte informațiile furnizate prin publicarea materialului respectiv, chiar dacă acele informații conțineau date denigratoare. Interesul legitim a fost apreciat ca un interes serios, temeinic al unei persoane care, de bună-credință, crede că îşi poate apăra acest interes prin afirmația făcută. Afirmația poate servi la apărarea unui interes legitim dacă acesta contribuie la înlăturarea unui rău produs ori a unei situații dăunătoare sau ajută la realizarea unui drept ori la prevenirea unui rău [57, p. 99].

Potrivit art. 226 din noul Cod penal român, fapta cu privire la care s-a făcut proba veritații nu constituie infracțiunea de calomnie.

În cursul unui proces penal, jurnalistul ar putea invoca în apărarea sa art. 33, alin. 1, din noul Cod penal român, cu privire la eroarea de fapt - "nu constituie infracțiune fapta prevăzută de Legea penală română, când făptuitorul, în momentul săvârşirii acesteia, nu cunoştea existența unei stări, situații sau împrejurări de care depinde caracterul penal al faptei". Se pune problema dacă jurnalistul poate susține în fața instanței faptul că în momentul publicării nu a cunoscut anumite date sau împrejurări care ar fi disculpat persoana în cauză în fața opiniei publice [15, p. 174-187]. De fapt, aici intervine analiza altei culpe, şi anume aceea de a se fi încălcat îndatorirea constituțională privind informarea corectă a opiniei publice (art. 31, pct. 4, Constituția României).

Pentru a aprecia corect dispozițiile privind eroarea de fapt în cazul activității jurnalistice, trebuie observat dacă ziaristul a depus sau nu toate diligențele necesare pentru a-şi îndeplini obligațiile profesionale. El este culpabil dacă nu a respectat principiul deontologiei - *audiatur et altera pars* - dacă nu a depus toate eforturile pentru a-şi procura documente şi alte dovezi justificative ale acuzelor pe care le aduce. Numai necunoaşterea din motive obiective a unor detalii l-ar putea disculpa şi nu superficialitatea ori incompetența. Spre exemplu, jurnalistul publică un articol denigrator cu privire la o persoană având drept material informativ nu numai o hotărâre judecătorească definitivă de condamnare, dar chiar şi declarațiile acuzatului care şi-a recunoscut vina. Ulterior, poate ieşi la iveală faptul că persoana respectivă a fost constrânsă moral, sub amenințări grave, să comită fapta şi să nu divulge numele instigatorilor.

În acest caz, s-ar putea deduce o eroare scuzabilă. Pentru a se putea apăra, invocând eroarea prevăzută de art. 33, alin. 1, din noul Cod penal român, ziaristul trebuie să demonstreze în fața instanței că această eroare este invincibilă, în sensul că, oricâte diligențe ar fi depus pentru cunoaşterea acelei situații sau stări care ar fi înlăturat eroarea, acest lucru nu ar fi fost posibil.

Cu privire la formele infracțiunii de calomnie, menționăm că actele pregătitoare şi tentativa, deşi sunt posibile, nu sunt incriminate.

Consumarea infracțiunii prezintă particularități în cazul calomniei prin presă, deoarece are loc în momentul publicării, respectiv al aducerii materialului la cunoştință publică prin difuzare.

Infracțiunea de calomnie prin presă este susceptibilă de forma continuă - prin continuarea răspândirii materialului calomniator - şi de forma continuată prin publicarea, respectiv difuzarea, de către aceeaşi persoană la intervale de timp diferite în realizarea aceleiaşi hotărâri infracționale, a unor materiale ce prezintă, fiecare în parte, conținutul aceleiaşi infracțiuni.

Identificarea caracterului continuat al infracțiunii de calomnie prin presă prezintă importanță în cazul publicării unor articole sau materiale audiovizuale în serial, pentru a se face distincția de concursul de infracțiuni.

Acțiunea penală se pune în mişcare prin introducerea plângerii prealabile direct la instanța competentă să judece cazul. Termenul de introducere a plângerii este de două luni din ziua în care persoana vătămată a ştiut cine este făptuitorul.

Includerea infracțiunii de calomnie în categoria infracțiunilor pentru care acțiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate este criticată de ziarişti, din mai multe motive. În primul rând, introducerea plângerii prealabile presupune automat pornirea acțiunii penale şi, implicit, atribuirea calității de inculpat. În al doilea rând, această reglementare constituie resortul unor abuzuri privind aducerea ziariştilor în fața instanței. Pornirea acțiunii penale este lăsată astfel la îndemâna oricui, excluzând orice cercetare prealabilă din partea organelor de urmărire penală care să poată constata dacă este sau nu cazul să fie pornită urmărirea penală şi trimiterea în judecată. Această reglementare a făcut loc abuzurilor împotriva ziariştilor. Unii redactori aflați în conducerea instituțiilor de presă au ajuns să aibă zeci de dosare pe rol, întrucât sunt urmăriți penal, în calitate de complici. Solicitările de daune morale în cadrul acestor procese penale se ridică la sume fabuloase, care, dacă ar fi admise, ar putea falimenta întreaga presă din România. Astfel, includerea infracțiunii de calomnie în categoria infracțiunilor pentru care este incidentă procedura plângerii prealabile echivalează, de fapt, cu o cenzură prealabilă. De teama hărțuirii, ani la rând, în sălile tribunalelor, mulți ziarişti îşi impun o autocenzură exagerată. Față de această situație, ne raliem opiniei în conformitate cu care se impune *de lege ferenda* renunțarea la procedura plângerii prealabile în cazul infracțiunii de calomnie săvârşită de către jurnalişti [15, p. 179].

Alte infracțiuni susceptibile de a fi săvârşite de jurnalist în activitatea sa şi prevăzute de noul Cod penal român sunt: încălcarea prin orice mijloace de interceptare a dreptului la viață privată (art. 209); şantajul (art. 201); ultrajul contra bunelor moravuri şi tulburarea liniştii publice (art. 233); răspândirea de materiale pornografice (art. 236); pornografia infantilă (art. 237); pornografia infantilă prin intermediul sistemelor informatice (art. 238); materiale pornografice (art. 239); neluarea măsurilor legale de protecție a muncii

(art. 243); nerespectarea regulilor de protecție a muncii (art. 244); abuzul de încredere (art. 256); gestiunea frauduloasă (art. 258); înşelăciunea (art. 260); distrugerea şi însuşirea de valori materiale interesând umanitatea (art. 261); distrugerea (art. 263); tăinuirea (art. 267); trădarea prin transmiterea de informații secrete de stat (art. 272); răspândirea de informații false în scopul provocării unui război (art. 276); compromiterea unor interese de stat (art. 277); comunicarea de informații false (art. 278); infracțiuni contra persoanelor care se bucură de protecție internațională (art. 280); atentatul care pune în pericol securitatea națională (art. 281); acțiuni împotriva ordinii constituționale (art. 282); constituirea de structuri informative ilegale (art. 287); nerespectarea regimului juridic al activității informative (art. 288); constituirea de organizații cu caracter fascist, rasist sau xenofob (art. 289); divulgarea secretului care periclitează securitatea națională (art. 290); propaganda în favoarea statului totalitar (art. 291); nedenunțarea (art. 292); acte de terorism (art. 295); asocierea pentru săvârşirea de acte de terorism (art. 296); amenințarea în scop terorist (art. 298); traficul de influență (art. 312); ultrajul (art. 323); uzurparea de calități oficiale (art. 324); sustragerea sau distrugerea de înscrisuri (art. 326); denunțarea calomnioasă (art. 334); încercarea de a determina mărturia mincinoasă (art. 336); asocierea pentru săvârşirea de infracțiuni (art. 355); tulburarea liniştii publice prin violențe (art. 359); instigarea publică şi apologia infracțiunilor (art. 361); propaganda naționalist-şovină (art. 363); exercitarea fără drept a unei profesii (art. 365); nerespectarea măsurilor de protecție a patrimoniului cultural național mobil (art. 417); nerespectarea normelor privind protecția drepturilor patrimoniale de autor şi conexe (art. 436); nerespectarea normelor privind protecția drepturilor nepatrimoniale de autor (art. 437); nerespectarea măsurilor tehnice de protecție şi a informațiilor privind regimul drepturilor de autor şi al drepturilor conexe (art. 438); accesul ilegal la un sistem informatic (art. 440); interceptarea ilegală a unei transmisii de date informatice (art. 441); perturbarea funcționării sistemelor informatice (art. 443); operațiuni ilegale cu dispozitive sau programe informatice (art. 444); falsul informatic (art. 445); frauda informatică (art. 446); concurența neloială (art. 453); înstrăinarea fără drept a participațiilor la capitalul social sau a activelor (art. 459); falsul material în înscrisuri oficiale (art. 470); falsul în insrisuri sub semnătură privată (art. 472); uzul de fals (art. 473); falsul în declarații (art. 474); falsul privind identitatea (art. 475); defetismul (art. 504).

De asemenea, jurnalistul poate comite în activitatea sa o serie de infracțiuni prevăzute în unele acte normative, precum Legea dreptului de autor din România şi Legea publicității din România.

Prin Legea nr. 8/1996 din România sunt reglementate în detaliu faptele prin care se încalcă grav drepturile de autor. O serie de fapte, care prin noua lege a dreptului de autor au dobândit caracter penal, sunt incriminate prin art. 140-143 din această lege: conform art. 140, constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la 2 ani sau cu amendă de la 200.000 la 3.000.000 lei, dacă nu constituie infracțiune mai gravă fapta persoanei care, fără a avea autorizarea sau, după caz, consimțământul titularului drepturilor recunoscute prin prezenta lege:

a) aduce o operă la cunoştință publică;

b) reprezintă scenic, recită, execută sau prezintă direct în orice altă modalitate publică o operă;

c) permite accesul public la bazele de date pe calculator care conțin sau constituie opere protejate;

d) traduce, publică în culegeri, adaptează sau transformă o operă pentru a obține o operă derivată;

e) fixează pe un suport prestația unui artist, interpret sau executant;

f) emite ori transmite prin radiodifuziune sau prin televiziune o prestație, fixată ori nefixată pe un suport sau o retransmite prin mijloace fără fir, prin fir, prin cablu, prin satelit ori prin orice alt procedeu similar sau prin orice alt mijloc de comunicare către public;

g) prezintă într-un loc public înregistrările sonore ale unui producător;

h) emite ori transmite prin radiodifuziune sau prin televiziune înregistrările sonore ale unui producător ori le retransmite prin mijloace fără fir, prin fir, prin cablu, prin satelit sau prin orice alt procedeu similar ori prin orice alt mijloc de comunicare către public;

i) fixează programe de radio sau de televiziune sau le retransmite prin mijloace fără fir, prin fir, prin cablu, prin satelit sau prin orice alt procedeu similar ori prin orice alt mijloc de comunicare către public;

j) comunică într-un loc accesibil publicului, cu plata intrării, programe de radio sau televiziune.

Conform art. 141 din această lege, constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 5 ani sau cu amendă de la 500.000 lei la 10.000.000 lei fapta persoanei care îşi însuşeşte, fără drept, calitatea de autor al unei opere sau fapta persoanei care aduce la cunoştință publică o operă sub un alt nume decât acela decis de autor, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

Potrivit art. 142, constituie infracțiune, ce se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă de la 700.000 lei la 7.000.000 lei, dacă nu constituie o infracțiune mai gravă, fapta persoanei care, fără a avea consimțământul titularului drepturilor recunoscute prin lege:

a) reproduce parțial sau integral o operă;

b) difuzează o operă;

c) importă, în vederea comercializării pe teritoriul României, copii de pe o operă;

d) expune public o operă de artă plastică, de artă aplicată, fotografică sau de arhitectură;

e) proiectează public o operă cinematografică sau altă operă audiovizuală;

f) emite o operă prin orice mijloc ce serveşte la propagarea fără fir a semnelor, sunetelor sau imaginilor, inclusiv prin satelit;

g) transmite o operă către public prin fir, prin cablu, prin fibră optică sau prin orice alt procedeu similar;

h) retransmite o operă prin orice mijloc ce serveşte la propagarea fără fir a semnelor, sunetelor sau imaginilor, inclusiv prin satelit, sau retransmite o operă prin fir, prin cablu, prin fibră optică sau prin orice alt procedeu similar;

i) emite sau transmite într-un loc accesibil publicului o operă radiodifuzată sau televizată;

j) reproduce prestația unui artist interpret sau executant;

k) difuzează prestația unui artist, interpret sau executant;

l) reproduce înregistrările sonore ale unui producător;

m) difuzează înregistrările sonore ale unui producător, inclusiv prin închiriere;

n) importă, în vederea comercializării în România, înregistrările sonore ale unui producător;

o) reproduce programe de radio sau de televiziune, fixate pe orice fel de suport;

p) difuzează, inclusiv prin închiriere, programe de radio sau de televiziune fixate pe orice fel de suport;

r) importă, în vederea comercializării în România, programe de radio sau de televiziune fixate pe orice fel de suport.

Conform art. 143, constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă de la 500.000 lei la 5.000.000 lei, dacă nu constituie infracțiune mai gravă, fapta persoanei care:

a) pune la dispoziția publicului, prin vânzare sau prin orice alt mod de transmitere cu titlu oneros ori cu titlu gratuit, mijloace tehnice destinate ştergerii neautorizate sau neutralizării dispozitivelor tehnice care protejează programul pentru calculator;

b) refuză să declare organelor competente proveniența exemplarelor unei opere sau proveniența suporturilor pe care este înregistrată o prestație ori un program de radio sau televiziune, protejate în temeiul prezentei legi, aflate în posesia sa în vederea difuzării.

Cât priveşte Legea nr. 148/2000 din România, modificată, aşa cum am menționat, poate fi atrasă şi răspunderea penală în măsura în care sunt încălcate o serie de reguli speciale privind publicitatea armelor, munițiilor, explozibililor, metodelor şi mijloacelor pirotehnice, publicitatea produselor şi serviciilor destinate minorilor şi publicitatea produselor medicamentoase, în astfel de condiții încât, potrivit Legii penale române, aceste încălcări constituie infracțiuni, situație în care autorul nu răspunde contravențional, ci penal.

De asemenea, semnalăm posibilitatea răspunderii penale a ziariştilor în cazul încălcării Legii nr. 187/1999 din România privind accesul la propriul dosar şi deconspirarea securității, ca poliție politică. Art. 24, alin. 4 şi 5, din lege incriminează fapte în care pot fi implicați ca subiecți activi şi ziariştii: (4) darea spre publicitate a unor date sau informații din dosare, necorespunzătoare adevărului, de natură să lezeze viața, demnitatea, onoarea sau reputația unei persoane constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 3 ani; (5) prezentarea denaturată a datelor din dosarul de securitate, în scopul discreditării sau a nedeconspirării, constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 5 ani şi interzicerea dreptului de a mai lucra în domeniul arhivelor.

Noul Cod al muncii din România, în Titlul XI, capitolul V, intitulat "Răspunderea penală", incriminează ca infracțiune - care poate fi săvârşită şi de către instituția de presă angajatoare în raporturile de muncă cu jurnaliştii - în art. 277: "Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresată angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoarea de la 3 la 6 luni sau cu amendă". De asemenea, art. 278 prevede că "Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoarea de la 6 luni la 1 an sau cu amendă".

De asemenea, "nedepunerea de către angajator, în termen de 15 zile, în conturile stabilite, a sumelor încasate de la salariați cu titlul de contribuție datorată către sistemul public de asigurări sociale, către bugetul asigurărilor pentru şomaj, ori către bugetul asigurărilor sociale de sănătate constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă (art. 280)".

Într-un plan mai larg al răspunderii penale, care are în vedere că raporturile juridice de muncă pot constitui obiectul juridic al unor categorii de infracțiuni, unele tangente cu activitatea jurnalistului, cu relația de muncă, instituție de presă angajatoare - jurnalist, putem menționa o serie o serie de infracțiuni

care au fost analizate în literatura de specialitate [57]. Astfel, menționăm, în primul rând, infracțiunea referitoare la unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă incriminate de Legea nr. 130/1999 din România. Potrivit art. 19 din Legea nr. 130/1999 din România , constituie infracțiune încălcarea repetată de către angajator a prevederilor acestei legi, constând în neîndeplinirea obligațiilor referitoare la încadrarea în muncă a persoanelor, precum şi la transmiterea obligatorie a unor date către inspectoratele teritoriale de muncă, prin care s-a urmărit acordarea unor venituri sub nivelul salariului minim garantat pe țară, precum şi sustragerea de plata obligațiilor privind plata contribuțiilor la fondul de asigurări sociale sau fondul pentru plata ajutorului de şomaj. Enumerăm, de asemenea, infracțiunea de refuz de a pune la dispoziție sau de a elibera corpului de control documentele şi datele necesare verificării modului de constituire şi utilizare a fondului pentru ajutor de şomaj (art. 28 din Legea nr. 1/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 266 din 30 decembrie 1991); infracțiuni privind carnetul de muncă (ex. art. 22 din Legea nr. 19/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000, rectificată şi publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 183 din 27 aprilie 2000, modificată şi completată prin O.U.G. nr. 41/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 183 din 27 aprilie 2000, O.U.G. nr. 294/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 707 din 30 decembrie 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 340/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 378 din 11 iulie 2001, OUG nr. 49/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 161 din 30 martie 2001, aprobată cu modificări prin Legea nr. 338/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446, din 25 iunie 2002, Legea nr. 346/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454, din 27 iunie 2002 şi O.U.G. nr. 9/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 167 din 17 martie 2003, modificată prin O.U.G. nr. 23/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 259 din 14 aprilie 2003).

La propunerea noastră, a Clubului Român de Presă şi a altor asociații de jurnalişti români,* insulta şi infracțiunea de ofensă adusă autorității *au fost denominate din noul Cod penal român, iar* calomnia *a rămas incriminată şi sancționată cu zile-amendă, de la 10 la 120.

Răspunderea penală a jurnalistului poate avea ca o consecință extrem de gravă din perspectiva relațiilor de muncă interzicerea dreptului de a profesa în domeniul jurnalistic.

În primul rând, trebuie făcută distincția între pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesie de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracțiunii şi măsura de siguranță care constă în interzicerea unei funcții sau profesii.

Aplicarea pedepsei interzicerii exercitării unor drepturi este obligatorie când legea prevede această pedeapsă (art. 76, alin. 2, din noul Cod penal român). Pedeapsa complementară interzice: dreptul de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat; dreptul de a ocupa o funcție, de a exercita o profesie sau de a desfăşura o activitate de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracțiunii (art. 75, alin. 1, lit. b şi c, din noul Cod penal român).

Interzicerea unor funcţii sau profesii este precizată în art. 132 din noul Cod penal român:

(1) Când făptuitorul a săvârşit fapta datorită incapacităţii, nepregătirii sau altor cauze care îl fac impropriu pentru ocuparea unei anumite funcţii ori pentru exercitarea unei profesii, meserii sau alte ocupaţii, se poate lua măsura interzicerii ocupării acelei funcţii sau exercitării acelei profesii, meserii ori ocupaţii.

(3) Măsura interzicerii unei funcţii sau profesii poate fi luată în mod provizoriu în cursul urmăririi penale sau al judecăţii.

(4) Această măsură nu poate fi luată în cazul persoanelor care exercită un mandat electiv, au responsabilităţi sindicale sau patronale ori desfăşoară o activitate în domeniul presei.

§ 6. Răspunderea jurnalistului pentru daune morale

Actualitatea şi implicaţiile răspunderii jurnalistului pentru daune morale reclamă, credem, o analiză în detaliu. Caracterul complex al acestui tip de răspundere, în care interferează diverse forme ale răspunderii juridice (penală, contravenţională, civilă, specifică Dreptului muncii român etc.), la care am făcut ample referiri, include şi numeroase aspecte specifice, sesizabile doar printr-o privire specială, sintetică, pe care o încercăm în cele ce urmează.

Conceptul de daune morale poate fi desemnat în mod adecvat cu ajutorul termenului de prejudiciu nepatrimonial, cu toate variantele sale (extrapatrimonial, nematerial, imaterial, nepecuniar), socotite ca fiind sinonime [59].

Sintetizând opiniile exprimate în literatura de specialitate, se poate aprecia că dauna morală constă într-o atingere adusă acelor valori ale individului, precum existenţa fizică a persoanei, integritatea corporală şi sănătatea, sentimentele de afecţiune şi dragoste, cinstea şi onoarea, prestigiul profesional, precum şi alte valori similare care îi definesc personalitatea, şi nu poate fi evaluată în bani.

În contextul activităţii sale profesionale, jurnalistul poate aduce prejudicii constând în atingeri aduse onoarei, cinstei, demnităţii, reputaţiei unei persoane etc. Aceste prejudicii atrag, aşa cum am remarcat, diverse forme ale răspunderii juridice. Aria largă a prejudiciilor nepatrimoniale este evocată chiar dacă nu exhaustiv de art. 54, alin. 1, din Decretul nr. 31/1954 din România, care prevede că "drepturile subiective nepatrimoniale care se bucură de ocrotire juridică sunt următoarele:

a) dreptul la nume;

b) dreptul la denumire;

c) dreptul la onoare;

d) dreptul la reputaţie;

e) dreptul personal nepatrimonial de autor al unei opere ştiinţifice, artistice sau literare;

f) dreptul de inventator;

g) orice alt drept personal nepatrimonial".

Chiar dacă textul evocat este lacunar, deoarece el nu reţine drepturi nepatrimoniale importante, cum ar fi: dreptul la viaţă, la integritate fizică şi sănătate, la libertate, el este semnificativ pentru varietatea drepturilor subiective nepatrimoniale a căror atingere provoacă daune morale.

Astfel, analizând câteva prejudicii nepatrimoniale posibile şi în cazul exercitării profesiunii de jurnalist, remarcăm, în primul rând, prejudiciile nepatrimoniale cauzate prin încălcarea dreptului la o viață privată.

Conform Rezoluției nr. 428 din 23 ianuarie 1970 a Adunării Consultative a Consiliului Europei, dreptul la respectul vieții private constă în posibilitatea persoanei de a-şi duce viața aşa cum doreşte, cu minimum de ingerințe.

Ocrotirea legală a acestui drept în România, consacrat constituțional, se realizează prin diferite dispoziții legale, ca, de exemplu, art. 212 din noul Cod penal român privind violarea secretului corespondenței, art. 208 din noul Cod penal român privitor la sancționarea violării de domiciliu ori a sediului, art. 214 din noul Cod penal român care pedepseşte divulgarea secretului profesional, cât şi prin incriminarea tuturor faptelor caracterizate ca acțiuni contra persoanei.

Aşadar, dauna morală poate fi, în primul rând, rezultatul unei infracțiuni şi, ca atare, ea declanşează răspunderea penală. Cu privire la atingerile aduse vieții private din perspectiva răspunderii penale, acestea pot fi rezultatul unor:

- infracțiuni prin care se violează intimitatea - pătrunderea în viața privată a persoanei fără consimțământul acesteia (violarea de domiciliu, violarea secretului corespondenței, ascultarea unei conversații într-un loc privat etc.);

- infracțiuni care constau în înregistrarea unor aspecte intime pe un suport (înregistrarea unei imagini, înregistrarea unei conversații);

- infracțiuni care fac posibilă divulgarea informațiilor privind viața privată a unei persoane fără acordul acesteia (divulgarea unor secrete ale persoanei, publicarea unor cuvinte sau imagini etc.).

Din perspectiva răspunderii specifice de Drept al muncii român, este de semnalat faptul că daunele morale sunt susceptibile de a rezulta uneori şi din executarea necorespunzătoare a contractului individual de muncă, aspecte relevante şi pentru raportul juridic de muncă al jurnalistului. Conform art. 269 din noul Cod al muncii din România , "angatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile, contractuale, să îl despăgubească pe salariat, în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului, în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul".

O altă situație în care se pune problema reparării daunelor morale în cadrul raporturilor juridice de muncă este aceea când salariatului, în mod nejustificat, i-a fost desfăcut contractul individual de muncă pentru necorespundere sub aspect profesional. Evident că afirmarea în scris a faptului că o persoană nu corespunde profesional, împrejurare neevaluată în ansamblul activității celui în cauză, cât şi nedemonstrată de dovezi, poate afecta grav drepturile personalității salariatului sancționat, fiind incidente, aşa cum am arătat, şi prevederile Decretului nr. 31/1954 din România. Astfel, la cererea salariatului, instanța care a stabilit desfacerea nejustificată a contractului de muncă poate dispune publicarea într-un ziar local, pe cheltuiala unității angajatoare, a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus reintegrarea contestatarului în funcția şi locul de muncă avute anterior, conform art. 54 din Decretul nr. 31/1954 din România.

În acelaşi timp, se cuvine avută în vedere şi situaţia în care salaritul (salariaţii) aduce atingere prestigiului unităţii - în cazul nostru jurnalistul (jurnaliştii) instituţiei de presă - producând acesteia daune morale [60, p. 13-16].

Răspunderea jurnalistului pentru daune morale se poate întemeia şi pe Legea nr. 8/1996 din România privind drepturile de autor şi drepturile conexe. În art. 139, legea conţine dispoziţii ce apără drepturile personale nepatrimoniale ale autorului, precum şi posibilitatea acestuia de a cere repararea prejudiciilor cauzate prin încălcarea drepturilor respective. Drepturile personale nepatrimoniale ale autorilor se referă, în principal, la: dreptul de a aduce opera la cunoştinţa publicului; dreptul de a fi recunoscut autor; dreptul de a consimţi la folosirea operei de către alţii şi de a cere încetarea actelor de folosire săvârşite de alţii fără consimţământul său; dreptul la inviolabilitatea operei şi la folosirea acesteia în condiţii potrivite cu natura ei.

Activitatea jurnalistică poate intra şi sub incidenţa concurenţei neloiale. Astfel, în art. 9 al Legii nr. 11/1991 din România privind combaterea concurenţei neloiale se precizează că punerea în mişcare a acţiunii civile se referă la fapte cauzatoare de "daune patrimoniale sau morale". Art. 5, lit. a, din lege prevede ca infracţiune "întrebuinţarea unei firme, unei embleme, unor denumiri speciale sau a unor ambalaje de natură a produce confuzie cu cele folosite de alt concurent". Acest risc de confuzie apare, însă, şi în activitatea mass-media, prin folosirea abuzivă a unor drepturi intelectuale aparţinând altora, în legătură cu dreptul de autor asupra titlurilor de opere şi periodice.

Repararea daunelor morale produse în diverse situaţii, aşa cum am exemplificat, trebuie înţeleasă într-un sens mai larg, nu ca o compensare materială, care nici nu ar fi posibilă, ci ca un complex de măsuri patrimoniale şi nepatrimoniale al căror scop va fi acela ca, în funcţie de datele cazului concret, să se ofere victimei o anumită satisfacţie sau alinare pentru suferinţele suportate [59, p. 88].

Dacă măsurile nepatrimoniale, precum obligarea autorului faptei de a-şi retracta sau de a-şi rectifica cele afirmate în public, cum este cazul calomniei, sunt apreciate ca relativ adecvate pentru a acorda victimei o satisfacţie morală, tot astfel putem spune că, prin acordarea de despăgubiri băneşti, trebuie să se urmărească a da victimei o asemenea satisfacţie ori uşurare morală. Banii trebuie admişi ca o măsură de reparare a daunelor morale pentru acelaşi motiv pentru care sunt admise şi măsurile nepatrimoniale, adică pentru faptul că, deşi nu compensează nimic în sens propriu al acestui termen, ei pot procura persoanei lezate o satisfacţie substitutivă.

În funcţie de situaţie, există o gamă largă de măsuri nepatrimoniale care pot cădea în sarcina jurnalistului care a produs daune morale:

a) sancţionarea autorului actului prin care dreptul personal nepatrimonial a fost lezat, în cazul în care legea prevede o pedeapsă pentru o astfel de lezare, şi publicarea hotărârii de condamnare;

b) publicarea hotărârii prin care s-a stabilit că un drept a fost violat şi prin care s-a ordonat încetarea în viitor a actelor de violare a acestui drept;

c) obligarea aceluia care, prin afirmaţiile sale mincinoase făcute în scris printr-o publicaţie, a adus atingere demnităţii, onoarei sau reputaţiei unei alte persoane de a-şi retracta aceste afirmaţii tot prin scris şi în aceeaşi publicaţie;

d) obligarea celui care a reziliat contractul de muncă al unei persoane încadrate în muncă să elimine din conținutul deciziei de reziliere considerațiile care nu corespund realității, privitoare la comportamentul acesteia, şi care sunt de natură să aducă atingere demnității, onoarei, reputației, aptitudinilor ei profesionale etc.;

e) obligarea editurii care a publicat o operă cu modificări pe care autorul nu le-a acceptat de a retrage din circulație exemplarele respective;

f) obligarea editurii care a publicat o operă fără numele autorului să completeze această omisiune.

Măsuri nepatrimoniale sunt prevăzute şi în Legea nr. 3/1974 (Legea presei din România), în art. 68 (neabrogat), care reglementează posibilitatea persoanei fizice sau juridice, lezată prin afirmații neadevărate făcute în presă, de a cere ca organul de presă în cauză să difuzeze un răspuns sub formă de replică, rectificare ori declarație în termen de 30 de zile, pentru restabilirea adevărului. Mai departe, art. 70 obligă să publice, fără plată, răspunsul, în condițiile art. 69, în termen de 15 zile de la primirea lui, dacă organul de presă este cotidian, sau cel mai târziu în al doilea număr de la primirea răspunsului, dacă organul de presă are altă periodicitate. Dacă organul de presă scrisă refuză să publice sau să difuzeze un răspuns, în condițiile art. 70, persoana lezată poate cere, potrivit art. 72, instanței de judecată obligarea organului de presă în cauză să publice sau să difuzeze răspunsul. Constatând că refuzul este neîntemeiat, instanța de judecată va obliga organul de presă să publice sau să difuzeze răspunsul în termen de 15 zile, care se calculează de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti. Publicarea sau difuzarea răspunsului se face cu mențiunea că aceasta s-a dispus prin hotărâre judecătorească, indicându-se numărul şi data acesteia, precum şi instanța care a luat hotărârea. În mod asemănător, în materia audiovizualului sunt prevăzute o serie de măsuri nepatrimoniale, care se aplică în cazul daunelor morale.

Astfel, art. 41, alin. 1, din Legea nr. 504/2002 a audiovizualului din România prevede că "orice persoană fizică sau juridică, indiferent de naționalitate, ale căror drepturi sau interese legitime, în special reputația şi imaginea publică, au fost lezate prin prezentarea de fapte inexacte în cadrul unui program, beneficiază de dreptul la replică sau la rectificare", iar nerespectarea prevederilor legale privind acordarea dreptului la replică, conform art. 90, alin. 1, pct. i, constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 50.000.000 lei la 500.000.000 lei.

În literatura de specialitate s-a apreciat că, deşi măsurile nepatrimoniale pentru daune morale stabilite de legislația în vigoare în România sunt în general similare celor prevăzute în alte legislații (Franța, Elveția, Anglia, SUA), în general, ele sunt deficitare şi insuficiente. Se invocă faptul că dreptul la replică, la rectificări ori reveniri asupra celor afirmate nu are ecou suficient, necontribuind la alinarea suferinței ori compensarea răului produs părții vătămate, după cum este posibil ca retractarea unor afirmații defăimătoare să fie mai dăunătoare pentru cel aflat în suferință decât pentru cel vinovat de fapta săvârşită [59, p. 88]. De aceea, se impune pentru jurnalist o înaltă cerință deontologică, dar şi legală, de a da dovadă de responsabilitate socială pentru a nu produce daune morale iremediabile, de profesionalism în toate situațiile.

SINTEZA REZULTATELOR OBȚINUTE

Prezenta lucrare abordează, de pe pozițiile Dreptului muncii din România, o relație fundamentală a profesiunii jurnalistice - "profesiune liberală în spirit şi salarială în formă" - relația de muncă dintre jurnalist şi instituția de presă.

Subiectul tezei a impus abordarea conceptelor de jurnalist şi instituție de presă, o problematică amplă, dar nemijlocit juridică, nu pur şi simplu de cultură jurnalistică, deoarece jurnalistul şi instituția de presă constituiau tocmai subiectele raportului juridic de muncă analizat. S-a reținut complexitatea termenului "jurnalist", care, conform Protocolului Jurnaliştilor, încheiat în 1980 sub auspiciile UNESCO, desemnează: "orice persoană, indiferent de naționalitate, care are un serviciu plătit şi regulat de editor, reporter, fotograf, cameraman sau tehnician în presa scrisă, radio, televiziune, care îşi exercită profesiunea în acord cu principiile etice şi cu normele stabilite de profesie; activitatea sa profesională constă în căutarea, primirea sau distribuirea informațiilor, opiniilor, ideilor, studiilor sau comentariilor pentru publicații periodice, agenții de presă, servicii de radio, televiziune sau ştiri filmate". S-a evidențiat specificitatea instituției de presă, ca instituție socială care se ocupă cu producerea şi distribuția informațiilor, folosind în acest sens tehnici avansate pentru producția de masă şi distribuirea mesajelor către audiențe (în mod potențial) foarte mari, care sunt necunoscute comunicatorului şi care sunt libere să-i preia mesajele sau să le refuze.

Tot din rațiuni de analiză juridică, s-a investigat, în cadrul cercetării temei, deontologia profesiunii de jurnalist, deoarece aceste norme, de multe ori stipulate de regulamentele de ordine interioară sau de alte acte normative, dacă sunt încălcate, pot atrage răspunderea juridică a jurnalistului în diversele ei forme. În baza unor analize comparative asupra unor coduri deontologice din diverse țări, s-a încercat să se rețină un cod sintetic în materia deontologiei mass-media şi a activității jurnalistului, păstrând valorile fundamentale, regulile morale generale şi principiile jurnalistice care trebuie respectate. Pentru că, de exemplu, obligațiile juridice din cadrul raportului juridic de muncă al jurnalistului trebuie să fie fundamentate etic pe o serie de principii jurnalistice ca: să fii competent, să nu faci nimic care să diminueze încrederea publicului față de presă, să ai o viziune largă asupra informării, să oferi o imagine exactă, completă şi inteligibilă despre actualitate, să stimulezi comunicarea, deci înțelegerea dintre oameni, să aperi şi să promovezi democrația şi drepturile omului ş.a.

Având în vedere că deontologia funcționează în activitatea jurnalistului ca un "filtru de calitate" necesar, dar nu şi suficient, s-a arătat că reglementările juridice în materie sunt inerente.

Cercetarea a relevat că regimul juridic al activității jurnalistului este dispersat în diverse acte normative, este eterogen, lacunar şi supus de multe ori controversei.

S-a analizat acest regim juridic complex şi divers, reglementările interne şi internaționale, izvoarele comune, dar şi cele specifice Dreptului muncii din România, cu privire specială asupra noului Cod al muncii din România, cât şi asupra noului Cod al muncii din Moldova, accentuând factura deosebită,

specială a contractelor colective de muncă, devenite unele dintre cele mai importante izvoare ale Dreptului muncii din România şi în materie jurnalistică, originea acestora nefiind statală, ci de origine convenţională, negociată, cei doi parteneri sociali, patronii şi salariaţii, stabilindu-şi, în urma negocierii, raporturile dintre ei, condiţiile de muncă. De asemenea, am evidenţiat însemnătatea regulamentelor de ordine interioară şi a statutelor profesionale.

În baza unor analize, s-a evidenţiat inegalitatea de tratament juridic între presa scrisă şi audiovizual, necesitatea ca, *de lege ferenda,* **presa scrisă să aibă o reglementare specială**. De asemenea, se susţine necesitatea unor **reglementări privind reprimarea practicilor monopoliste în presa scrisă**, în aşa fel încât libertatea de exprimare în presă să nu poată fi strivită sub presiunea capitalului şi să fie apărat principiul pluralismului presei, privit ca o condiţie esenţială a dreptului la informare.

Privind încadrarea în muncă a jurnalistului - s-a analizat specificul raportului juridic al jurnalistului, contractul individual de muncă al jurnalistului - ca izvor de drepturi şi obligaţii în cadrul raportului juridic de muncă - problematica sa complexă, cu elemente novatoare prezentate comparativ, în lumina noului Cod al muncii din România, a noului Cod al muncii din Moldova, a literaturii de specialitate dedicată acestor importante izvoare ale Dreptului muncii. Aşa de pildă, obligaţia angajatorului de a-l informa pe viitorul salariat cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract, clauzele specifice privind formarea profesională, de neconcurenţă, de mobilitate, de mobilitate profesională, de mobilitate geografică, de confidenţialitate. Deşi aceste clauze sunt enumerate cu titlu enunţiativ, nefiind deci limitate expres, au fost incluse şi clauzele: de conştiinţă, de obiectiv, de risc, de restricţie în timpul liber, de stabilitate, de prelungire, de delegare de atribuţii, privind drepturile de proprietate intelectuală.

În analiza conţinutului raportului juridic de muncă al jurnalistului, au fost abordate drepturile şi obligaţiile jurnalistului, cât şi cele ale instituţiei angajatoare. S-a pus accentul pe prezentarea unor drepturi specifice jurnalistului, precum: dreptul la protecţia sursei, dreptul de a nu fi cenzurat în privinţa materialelor redactate, dreptul la critică, dreptul de a primi sprijinul organelor competente, pentru exercitarea profesiunii ş.a. Au fost evidenţiate obligaţiile jurnalistului salariat în concreteţea şi specificitatea lor, arătând cum nerespectarea lor atrage diferite forme de răspundere juridică. S-au analizat drepturile şi obligaţiile instituţiei de presă, subliniind solidaritatea lor prin termenul de "atribuţii", când un drept al instituţiei de presă, de pildă - organizarea eficientă şi raţională a muncii - este, în acelaşi timp, o importantă obligaţie.

Privind încetarea raporturilor de muncă ale jurnalistului, au fost analizate, în acest sens, legalitatea încetării raporturilor de muncă, încetarea de drept, încetarea raporturilor de muncă prin acordul părţilor, procedura încetării raporturilor de muncă din iniţiativa instituţiei de presă angajatoare şi încetarea raporturilor de muncă din iniţiativa jurnalistului (demisia), care are posibilitatea, prin invocarea clauzei de conştiinţă, de a lua el însuşi iniţiativa de a desface contractul de muncă prin care este legat de angajatorul său (instituţia de presă), având în totalitate dreptul la indemnizaţiile ce îi sunt datorate pe motiv de concediere

(fără vină din partea sa) în cazurile concesiunii publicației, încetării apariției, schimbării notabile a caracterului său şi orientării ziarului.

S-a cercetat răspunderea juridică a jurnalistului - problematică imensă care ar putea constitui ea însăşi obiectul unei teze de doctorat - delimitând conceptual: responsabilitatea juridică, înțeleasă ca atitudine conştientă şi asumare deliberată de ordin valoric, pe care o are jurnalistul față de modul de realizare a normelor de drept, față de integritatea ordinii juridice; răspunderea juridică, aceasta desemnând un raport juridic de obligație, prin care autoritatea statală impune jurnalistului, în cazul în care nu respectă normele juridice, suportarea consecințelor prevăzute de acestea; sancțiunea juridică vizează reacția societății față de fapta antisocială săvârşită, măsurile constrângătoare aplicabile jurnalistului care a încălcat regulile juridice.

S-a conturat, în cazul jurnalistului, răspunderea derivată din încălcarea normelor din Regulamentul intern, în conformitate cu noul Cod al muncii din România.

S-a tratat răspunderea patrimonială a jurnalistului, ca principală modificare de esență a noului Cod al muncii din România, în raport cu cel anterior, ca răspundere întemeiată pe normele şi principiile răspunderii civile contractuale, dar s-a configurat şi instituția răspunderii materiale a salariaților din rațiuni comparative, dar şi pentru faptul că ea se menține pentru o categorie restrânsă de salariați - respectiv salariații civili din structura instituțiilor militare sau militarizate, avându-se în vedere Ordonanța Guvernului României nr. 121/1998 - lege specială nemodificată prin noul Cod al muncii din România - privind răspunderea materială a militarilor.

S-au prezentat aspectele novatoare privind răspunderea contravențională şi penală în viziunea noului Cod al muncii din România.

S-au analizat "delictele de presă", terminologie încă folosită în ceea ce priveşte infracțiunile susceptibile de a fi folosite de către jurnalist, raliându-mă opiniei majoritare din literatura de specialitate privind regimul sancționator, în special, în privința insultei, calomniei, a infracțiunilor contra autorității, care nu trebuie să conducă la blocarea libertății presei.

CONCLUZII ŞI RECOMANDĂRI

Având ca bază analiza legislațiilor muncii şi mass-media din România, Republica Moldova, Federația Rusă ş.a., **propunem**:

1) ***Prezentarea rezultatelor cercetării raportului juridic de muncă al jurnalistului asociațiilor de presă din România şi Republica Moldova;***

2) ***Valorificarea informațiilor din teză, a concluziilor formulate în procesul didactic universitar la disciplinele Dreptul muncii, Dreptul mass-media, cât şi la alte discipline;***

3) ***Unificarea principiilor de etică profesională a jurnalistului într-un singur Cod, la care să subscrie jurnaliştii şi instituțiile de presă din România şi din Republica Moldova.***

4) ***Amendarea Legii presei nr. 243-XIII din 26.10.1994 de către Consiliul Legislativ al Republicii Moldova, chiar dacă ea a fost modificată ulterior prin alte opt legi, acestea sunt elaborate fără un concept clar, fără a se ține cont de experiența internațională, nereglementând independența publicațiilor periodice, ci doar descriind, în mod rutinar, schema de organizare a activității acestora, conținând prevederi care pun în pericol principiile libertății presei şi a pluralismului de opinii, uitându-se faptul că mass-media are menirea de a difuza informații şi idei de orice fel, inclusiv care şochează sau tulbură şi care pot fi considerate de mulți, inclusiv de Guvern, parțiale, inexacte sau chiar false, şi nu aceea de a garanta dreptul persoanei de a avea acces la informația oficială şi nicidecum nu trebuie egalată cu statul în această privință;***

5) ***Amendarea Legii audiovizualului din Republica Moldova nr. 603-XIII din 03.10.1995 de către Consiliul Legislativ al Republicii Moldova, întrucât legea are multe lacune: nu stabileşte decât vag obligațiile membrilor Consiliului Coordonator al Audiovizualului; se suprapune cu Legea serviciului public, adoptată în 1995, la capitolul obligațiile funcționarilor publici; independența statutară a Consiliului Coordonator al Audiovizualului este reglementată în mod ambiguu; conține abateri de la standardele internaționale privind garantarea statutară a independenței (art. 7, alin. 2); art. 13, alin. 1, contravine principiului libertății funcționării mass-media şi legiferează accesul prioritar al autorităților publice la informații; legea nu specifică ce materiale oficiale vor fi difuzate la indicația Consiliului Coordonator al Audiovizualului şi în ce condiții, practic, acordându-i drepturi nelimitate de ingerință în independența editorială; art. 40, alin. 1, "Răspunderea pentru conținutul informației transmise prin mijloace de comunicare audiovizuală care a cauzat daune materiale sau morale revine, după caz, în conformitate cu legislația, realizatorului, autorului sau titularului licenței de emisie", intră în contradicție cu principiile internaționale privind protecția oamenilor de creație şi libertatea de emisie: persoanele de creație şi posturile de emisie nu vor fi "pedepsite pentru transmiterea opiniilor unor persoane care instigă la ură sau violență, cu condiția ca posturile însele să nu sprijine aceste puncte de vedere, să transmită şi păreri contrare sau să-şi exprime public dezacordul cu vederile exprimate" (ARTICLE XIX). Principiile internaționale indică asupra neadmiterii mecanismelor***

statale de cenzurare, care creează condiţii de triere a opiniilor, de manevrare politică şi manipulare a opiniei publice.

Existenţa unui cadru legislativ, care ar defini clar statutul juridic, precum şi importanţa misiunilor şi drepturilor autorităţii de reglementare, constituie o condiţie esenţială a independenţei acestei autorităţi faţă de autorităţile publice, forţele publice şi interesele economice. Odată stabilit, acest cadru poate servi drept scut împotriva presiunilor externe. Totodată, statelor membre li se recomandă să asigure, prin cadrul juridic, şi o importanţă a radiodifuzorilor în materie de programe.

Neexistenţa unei strategii naţionale în domeniul audiovizualului din Republica Moldova face ca acesta să se dezvolte haotic şi de aceea este necesară o lege organică pentru a determina clar şi a corespunde cu principiile democratice statutului juridic al radiodifuzorilor locali, obligaţiile şi responsabilităţile acestora.

Tot prin lege ar trebui precizate expres principiile şi modalităţile de activitate în câmpul informaţional naţional a radiodifuzorilor din exterior, ceea ce ar permite dezvoltarea acestui sector în interesul naţional, respectându-se prevederile Convenţiei Europene cu privire la televiziunea transfrontalieră.

Ţinând cont de cele de mai sus, considerăm că nu este necesară abrogarea Legii audiovizualului, ci doar amendarea acesteia;

6) ***Abrogarea Legii cu privire la instituţia publică naţională a audiovizualului, Compania "Teleradio-Moldova", fiindcă este declarativistă şi nu asigură independenţa funcţională, editorială şi de creaţie a instituţiei, de aceea trebuie abrogată, revenindu-se la proiectul Legii cu privire la instituţia publică a audiovizualului, elaborat de Asociaţia Presei Electronice;***

7) *De lege ferenda* ***să fie statuată protecţia surselor confidenţiale la regimul juridic unificator pentru presă.***

8) ***Elaborarea unei Legi a presei din România, ţinând cont de recomandările asociaţiilor profesionale ale jurnaliştilor români, cât şi de legislaţia europeană în domeniu.***

9) Referitor la noua redactare a art. 17 *(4^1)* al noului Cod al muncii din România: *"la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de către terţi, conform propriei opţiuni, cu respectarea confidenţialităţii prevăzute la alin. (5)"*.

Considerăm că: ***Un salariat din unitate l-ar putea asista pe cel selectat în vederea încadrării în muncă, pe un alt salariat, ca şi pe angajator. Persoana selectată/salariatul nu ar putea fi asistată/ asistat de persoanele cu funcţii de conducere din unitate şi nici de consilierul juridic.***

Sindicatul din unitate şi organizaţiile sindicale superioare ar putea asista persoana selectată sau pe salariat. La rândul său, angajatorul ar putea fi asistat de federaţia sau confederaţia patronală din care face parte.

Cel selectat/salariatul, ca şi angajatorul care nu are încadrat consilier juridic să fie asistaţi de un avocat ori de un alt expert.

(5) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate".

10) Potrivit art. 16 (1) din noul Cod al muncii din România, contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, obligația încheierii contractului individual de muncă revenind angajatorului. *Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.*

Considerăm că: ***1. Indiferent de cine anume are calitatea de angajator,*** **executarea** ***raportului juridic de muncă - raport având ca izvor contractul individual de muncă - nu poate să înceapă, efectiv, înainte de încheierea contractului în cauză*** .

2. S-a abrogat, în acest fel, respectiv implicit, art. 3, alin. 3, din Legea nr. 300/2004 privind autorizarea persoanelor fizice şi a asociațiilor familiale care desfăşoară activități în mod independent (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 29 iunie 2004)***, text legal ce interzice acestor categorii de comercianți să angajeze persoane cu contract individual de muncă "pentru desfăşurarea activităților pentru care s-a obținut autorizația"*** (cu toate acestea, potrivit art. 16, alin. 2 - text nemodificat - "*în situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă*". Prin urmare, dacă executarea raportului juridic de muncă a început, totuşi, numai în baza acordului părților - fără să se fi încheiat contractul individual de muncă - respectivul contract există, ca atare, în baza unei prezumții legale)**.**

Textul legal (art. 16, alin. 1) se referă numai la salariații care pot fi încadrați în muncă, deoarece funcția/postul lor excede "activităților pentru care s-a obținut autorizația", şi la contractul individual de muncă de tip particular al ucenicului (conform art. 205, alin. 2, lit. a, din Cod).

3. Art. 16, alin. 1, nu se referă expres la persoana fizică-angajator, alta decât cea autorizată să desfăşoare o activitate independentă, ceea ce constituie o lacună (menționăm că persoanei fîzice-angajator îi revine obligația de a depune pentru înregistrare contractele individuale de muncă la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 20 de zile de la data încheierii lor, conform art. 8, lit. a, din Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 27 iulie 1999, cu modificările ulterioare).

11) Modificarea art. 12 al Codului muncii din România: "(1) contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. (2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege". **astfel**:

"**12 (1)** ***Contractul individual de muncă se poate încheia:***

a) pe durată nedeterminată;

b) pe durată determinată.

(2) ***Se abrogă*** **".**

Motivăm această propunere pe considerentul că este excesiv de restrictivă catalogarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată drept excepții. Flexibilitatea la angajare este de mare importanță,

dat fiind faptul că permite instituțiilor de presă să se adapteze la posibilitățile, concurența pieței şi să-şi sporească participarea pe piața muncii.

12) Art. 81 din noul Cod al muncii din România prevede că durata determinată a contractului individual de muncă este posibilă în următoarele cazuri:

b) creşterea temporară a activității unității (Considerăm că ***această dispoziție este generală. De admis că nu este vorba numai de o creştere excepțională de activitate, ci şi de una normală, obişnuită şi ocazională. Aşa, de pildă, în activitatea de presă, "creşterea temporară a activității" ar putea fi cauzată de creşterea tirajului unei reviste în sezonul estival, în campania electorală sau, în cazul presei sportive, de un eveniment sportiv (campionat mondial, olimpiadă etc.), în perioada în care acesta se desfăşoară***);

d^1) angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplineşte condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

Considerăm că: ***Este inechitabil şi constituie un factor de stimulare a pensionării anticipate sau parțiale anticipate (art. 49-50 din Legea nr. 19/2000).***

d^2) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

Considerăm că: ***În toate situațiile în care se exercită o funcție de conducere eligibilă - sau şi neeligibilă - în cazul organizațiilor sindicale şi al autorităților executive, legislative ori judecătoreşti - pe linie sindicală, patronală sau neguvernamentală, pe locurile de muncă rămase vacante - ale celor aleşi - se poate încheia şi un al doilea rând de contracte individuale de muncă pe durată determinată (conform art. 81, lit. a).***

d^3) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

Considerăm că: ***Este inechitabil, atunci când, prin ipoteză, este vorba despre persoane pensionate pentru invaliditate de gradul al III-lea. Într-adevăr, a fi încadrați, de regulă, din cauza invalidității, cu o fracțiune de normă şi, concomitent, şi cu contract individual de muncă pe durată determinată reprezintă, pentru cei în cauză, o situație greu de justificat - moral, social şi juridic.***

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național şi/sau la nivel de ramură.

Considerăm că: ***Se reintroduce în circuitul activ contractul individual de muncă a cărui durată este determinată nu prin stabilirea* ab initio *a unui anumit termen extinctiv, ci prin caracterul esențialmente determinat al unei lucrări, al unui proiect, al unui program. Categoriile de lucrări, proiecte, programe, criteriile care le vor defini spre a se putea încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată se vor stabili de către partenerii sociali prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național şi/sau prin contractele colective de la nivel de ramură.***

13) *De lege ferenda* ***legiuitorul să rezolve anomalia evidentă: potrivit art. 30, alin. 1, în cazul contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, perioada de probă se calculează***

pe zile calendaristice, în vreme ce, conform art. 83, în cazul contractului individual de muncă pe durată determinată, perioada de probă se calculează pe zile lucrătoare.

14) Constatăm că ***dispoziţiile noului Cod al muncii din România nu reglementează modul în care trebuie să se soluţioneze situaţia salariatului care, încălcând o incompatibilitate legală, se angajează, în cumul de funcţii, la un alt angajator. Într-o astfel de situaţie, ambele contracte individuale de muncă sunt puse sub semnul întrebării. Primul (la cel dintâi angajator), deoarece salariatul nu se poate angaja decât la un alt angajator (al doilea) de un anumit tip (cu un obiectiv de activitate anume, permis de lege). Cel de-al doilea, (al doilea angajator), deoarece*** *ab initio* ***încheierea contractului de muncă era prohibită prin realitatea juridică a existenţei primului contract (care se constituia într-o incompatibilitate legală). Cum noul Cod al muncii din România tace,*** considerăm că ***soluţia legală pentru fiecare dintre cele două contracte individuale de muncă este următoarea:***

- primul contract poate să înceteze prin concedierea disciplinară a salariatului, conform dispoziţiilor art. 61, lit. a, al noului Cod al muncii din România (pentru o abatere gravă); angajatorul având posibilitatea să aprecieze că, deşi s-a săvârşit o abatere gravă, nu este cazul, totuşi, să îl concedieze pe salariat, fiind suficient să îi aplice una din sancţiunile disciplinare (stipulate de art. 264, alin. 1, al noului Cod al muncii din România, sau, eventual, de un anumit statut profesional);

- cel de-al doilea contract de muncă este lovit de nulitate absolută, pentru că una din condiţiile prealabile încheierii sale (şi anume aceea ca viitorul salariat să nu fie compatibil cu funcţia/postul pe care vrea să se angajeze) nu este întrunită, aplicându-se, în consecinţă, prevederile art. 57 din noul Cod al muncii din România;

15) Considerăm că: ***Modificările sau/şi abrogările aduse textelor iniţiale ale noului Cod al muncii permit clauzei de neconcurenţă să îşi producă efectele exclusiv după încetarea contractului individual de muncă pe o perioadă de minim doi ani.*** De regulă, în diverse sisteme de drept, fie legal, fie jurisprudenţial, clauza de neconcurenţă este permisă, sub aspectul producerii efectelor sale, după încetarea contractului individual de muncă. Ţinând seama de efectul incontestabil al existenţei sale, constând în limitarea parţială a libertăţii muncii - clauza de neconcurenţă este acceptată cu rezerve şi numeroase condiţionări. Relativ recent (2002), Curtea de Casaţie din Franţa a fixat limitele clauzelor de neconcurenţă în felul următor *(cumulativ):* să fie indispensabilă protecţiei intereselor legitime ale angajatorului; să ţină cont de specificul muncii fostului salariat; să fie limitată în timp şi în spaţiu; să comporte o indemnizaţie financiară; să fie stipulată în scris.

În ipoteza în care nulitatea contractului a fost determinată de o faptă culpabilă a celui în cauză - fost salariat - ar fi fost firesc să se fi menţinut producerea efectelor clauzei de neconcurenţă. Temeiul producerii acestor efecte nu l-ar fi constituit exclusiv clauza de neconcurenţă, ci faptul că este inadmisibil ca o culpă, a salariatului, să îi profite acestuia şi să îl păgubească nejustificat şi irevocabil pe angajator.

16) Constatăm că ***în noul Cod al muncii din România condiţia cauzei reale şi serioase este reglementată în art 65, alin. 2, doar cu privire la concedierea determinată, în anumite condiţii, de desfiinţarea locului de muncă.***

Considerăm că***, prin analogie, condiția cauzei reale şi serioase, cu particularități de la caz la caz, trebuie să-şi găsească locul şi în situațiile de concediere din anumite motive care țin de persoana salariatului. Ne referim la concedierea disciplinară (art. 61, lit. a), la concedierea în condițiile în care salariatul este arestat mai mult de 30 de zile (art. 61, lit. b) şi la concedierea în caz de necorespundere profesională.***

17) ***O reglementare mai largă, aplicabilă activității jurnalistice, cu atât mai mult cu cât şi în Codul deontologic român referirile la această problemă sunt lapidare: "protecția secretului profesional şi a surselor este în egală măsură un drept, dar şi o obligație a jurnalistului".***

18) *De lege ferenda* ***în regulamentul intern să se insereze obligația salariatului de a respecta, în afara normelor propriu-zise de disciplina muncii, şi norme de comportare în colectiv, în unitatea sa.*** O astfel de prevedere intră în ordinea firească a raporturilor de muncă, indiferent de tipul de orânduire socială. În favoarea acestei opinii argumentăm:

- art. 39, alin. 2, al noului Cod al muncii din România enumeră, în principal, obligațiile salariatului, deci nu limitativ, nefiind exclusă posibilitatea stabilirii şi altor obligații din regulamentul intern (care se referă la problemele de disciplină a muncii);

- art. 258, lit. b, al noului Cod al muncii din România, stabileşte că în regulamentul inten se cuprind, imperativ, reguli privind înlăturarea "oricărei forme de încălcare a demnității", ceea ce implică şi respectarea unor norme adecvate de comportare.

19) Constatăm că ***principiul disciplinei muncii nu este reglementat expres în legislațiile celor trei state: România, Republica Moldova şi Federația Rusă. Chiar dacă, potrivit art. 39, alin. 2, lit. b, al noului Cod al muncii din România, art. 9, alin. 2, lit. d, al Codului muncii din Republica Moldova, art. 21 al Codului muncii din Federația Rusă, salariatului îi revine obligația de a respecta disciplina muncii, totuşi - nereglementându-se disciplina muncii*** *ca principiu* ***- sunt omise, în acest fel, două aspecte esențiale: primul, angajatorul - care stabileşte, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, norme interne de disciplină - este îndatorat şi el să respecte disciplina muncii; al doilea, însuşi statul, exprimând interesul public, este interesat şi trebuie să consacre legislativ disciplina muncii - parte componentă, în condițiile statului de drept, a disciplinei sociale - ca principiu care vizează, deopotrivă, părțile contractelor individual şi colectiv de muncă.***

O altă omisiune legislativă a celor trei țări ce dezavantajează pe angajatori se datorează faptului că nu este stabilită explicit o obligație de informare şi pentru salariat. ***O reglementare expresă a obligației salariatului de a-i comunica în scris angajatorului schimbările intervenite în situația profesională referitoare la nume, la pregătirea profesională, la domiciliul sau reşedința sa o considerăm necesară pentru a stabili conținutul cu privire la ce elemente trebuie să informeze salariatul pe angajator.***

20) Considerăm că***, pentru identitatea de rațiune, dispozițiile art. 64, alin. 1-2, care instituie obligația de diligență, se aplică şi în situațiile dispuse de art. 65, alin. 1 (concedierea individuală determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca determinare a dificultăților***

economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării unității), întrucât relațiile de muncă se bazează şi pe principiul bunei-credințe (art. 8, alin 1, al noului Cod al muncii din România).

21) Art. 56, lit d), al noului Cod al muncii din România prevede: *la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii*;

Considerăm că: ***Dacă angajatorul şi salariatul doresc să continue relația lor de muncă nu este necesară nici o formalitate de ordin juridic (deoarece continuă să-şi producă efectele acelaşi contract individual de muncă). Aceasta fiindcă, potrivit art. 61 al noului Cod al muncii din România, angajatorul poate să dispună concedierea pe motivele prevăzute la lit. a-e, adică fără a fi obligat.***

22) Constatăm că ***neexistența unei sancțiuni legale, prevăzute de art. 56 al noului Cod al Muncii din România, privind încetarea de drept a contractului individual de muncă impune necesitatea emiterii unui act intern al angajatorului (ordin, decizie, proces-verbal), care, fără a fi menit să dispună încetarea contractului individual de muncă, constată doar că s-a produs una din cauzele de încetare de drept a contractului respectiv. Şi fiindcă sub aspect procedural noul Cod al muncii din România tace, din momentul în care a apărut cauza de încetare de drept a contractului, angajatorul trebuie să o constate şi să o comunice salariatului, în afară de cazul în care între părți s-ar fi realizat un acord.***

23) Art. 63 (2) al noului Cod al muncii din România prevede: *concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61, lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, precum şi prin regulamentul intern.*

Considerăm că: ***Se clarifică concedierea pentru necorespundere profesională, ce exclude culpa salariatului în cauză. Concedierea salariatului va trebui să se întemeieze pe fapte elocvente, anterioare, de neîndeplinire corespunzătoare, sub aspect profesional, a obligațiilor sale de serviciu şi pe rezultatele evaluării profesionale (prealabilă aplicării art. 61, lit. d).*** Procedura de evaluare ar trebui să îi permită salariatului ca, eventual, dacă este posibil, să îşi motiveze actele/faptele de necorespundere profesională. În caz contrar, anumite circumstanțe concrete care ar fi determinat, prin ipoteză, neîndeplinirea corespunzătoare a obligațiilorde serviciu (cum ar fi, spre exemplu, calitatea necorespunzătoare a materialelor şi a materiilor prime) ar rămâne necunoscute angajatorului. Ca urmare, concedierea salariatului pentru necorespundere profesională nu ar fi pe deplin întemeiată.

24) Potrivit art. 69 al noului Cod al muncii din România, "în cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații:

a) să inițieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați şi de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaților concediați;

Considerăm că: ***Se precizează, ca obligație de diligență a angajatorului, inițierea,*** **în scopul punerii de acord,** ***de consultări cu sindicatul, sau, după caz, cu reprezentanții salariaților privind:***

- metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau, alternativ, cel puțin de reducere a numărului salariaților afectați de concedierile colective;

- atenuarea consecințelor concedierilor colective prin recurgerea la măsuri sociale, în special prin sprijin pentru recalificare sau reconversie profesională a celor concediați.

25) Considerăm că: ***În enumerarea sancțiunilor, făcută după gravitatea abaterilor şi gradarea sancțiunilor, s-a strecurat o uşoară inadvertență, în sensul că firesc ar fi fost ca retrogradarea din funcție să fie enumerată înainte de desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, dar după sancțiunile relativ mai uşoare, respectiv reducerea salariului cu 5 - 10 % pe o perioadă de 1 - 3 luni, de la lit. d şi e (art. 24, alin. 1, din noul Cod al muncii din România).***

26) Noul Cod al muncii din România nu cuprinde nici o referire la reabilitarea disciplinară. Este, însă, inadmisibil ca reabilitarea penală să fie posibilă, iar reabilitarea disciplinară, nu.

De lege ferenda ***se impune, în acest sens, completarea noului Cod al muncii din România,*** *până atunci, singura soluție rămâne - evident, dacă părțile cad de acord - ca problematica reabilitării disciplinare să fie cuprinsă în contractele colective de muncă, reglementare admisibilă, fiind în favoarea salariaților.*

27) Suprimând stabilirea răspunderii patrimoniale prin emiterea unei decizii de imputare (dacă debitorul nu îşi asumă un angajament scris de plată), noul Cod al muncii din România diferă, sub acest aspect, de art. 77-78 din Statutul funcționarilor publici din România, poartă o răspundere civilă, dar aceasta se stabileşte nu pe calea unei acțiuni în justiție, ci prin emiterea unei decizii de imputare, ori prin asumarea unui angajament scris de plată, după caz.

De lege ferenda ***este necesară inserarea textelor art. 77-78 din Statutul Funcționarilor Publici din România***:

28) ***În noul Cod al muncii din România nu se menționează expres că se poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data întocmirii procesului-verbal jumătate din minimul amenzii prevăzute aşa cum cere art. 28, alin. 1, al Ordonanței Guvernului României nr. 2/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001, modificată ulterior prin Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr. 16/2002, Legea nr. 180/2002 din România şi Ordonanța Guvernului României nr. 61/2002, publicate, respectiv, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 26 februarie 2002; nr. 208 din 22 aprilie 2002 şi nr. 644 din august 2002) privind regimul juridic al contravențiilor. Rezultă că în toate ipotezele prevăzute de art. 276, alin.1, al noului Cod al muncii din România contravenientul va plăti integral amenda stabilită de agentul constatator, fără a putea beneficia de posibilitatea instituită de art. 28, alin. 1, din Ordonanța Guvernului României nr. 2/2001, avându-se în vedere faza finală a acestui din urmă text.***

Considerăm că ***în actul normativ de stabilire a contravențiilor această posibilitate să fie menționată*** *în mod expres.*

29) ***Denominarea insultei şi infracțiunii de ofensă adusă autorității din Codul penal român, iar calomnia să rămână incriminată şi sancționată cu zile amendă, de la 10 la 120.***

De facto, această opinie a noastră şi a altor asociații de presă din România şi-a găsit împlinirea, fiind inserată în noul Cod penal român, în vigoare de la 01.09.2006.

BIBLIOGRAFIA

1. **Stephens, M.** *A History of News*, New York, 1977, p. 75-76.
2. **Coman, Mihai.** *Introducere în sistemul mass-media*, Editura Polirom, Iaşi, 1999, p. 170-172.
3. **Bohere, G.** *Profession - journalist*, International Labour Office, Geneve, 1984, p. 8.
4. **Nordenstreng, K., Topuz, H.** *Journalists: Statuts and responsabilities*, IOJ, Prague, 1989, p. 304.
5. **Watson, J., Hill, A.** *A Dictionary of Communication and Media Studies*, Edward Arnold, London,1989, p. 102.
6. **Balle, Fr. (coord.)**. *Dictionnaire des medias, Larosse*, Paris, 1997, p. 149.
7. **Charon, J., Lemieux, J., et. al.**, *Les jornalistes, les médias et leurs sources*, Gaetan Morin Editeur, Québec, 1991, p. 9 - 10.
8. **Beam, R.** *Journalism Professionalism as an Organisational - Level Concept*, in Journalism Monograph, nr. 121/1990.
9. **Ruellan, D.** *Les PRO du journalisme: de l'etat au statut, la construction d'un espace professionnel*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 1997.
10. **Farrar, R.** *Mass Communication*, New York, West Publ., 1988.
11. **O'Sullivan, T.** *Key Concepto in Communication and Cultural Studies*, London, Rontledge, 1994, p. 126.
12. **Charon, J.** *Les medias, les sources et la production de l'information*, Quebec, (1991a).
13. **Accardo, A.** *Journalistes au quotidien - outils pour une socio-analyse des pratiques journalistiques*, Bordeaux, 1995, p. 30 - 31.
14. **C. J. Bertrand.** *Deontologia mijloacelor de comunicare*, Institutul European, 2000, p. 65-95.
15. **Cercelescu, C. M.** *Regimul juridic al presei*, Editura Teora, Bucureşti, 2002, p. 17-24.
16. **Ţinca, O.** *Drept social comunitar*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 3.
17. **Valticos, N.** *Droit international du travail*, Editura Dalloz, Paris, 1983.
18. **Wontiez, Claude.** *Introduction au droit social, 5e edition*, De Boeck, Universite, 1999, p. 6.
19. **Auby, Jean Marie, Ducos-Ader, Robert.** *Droit de l'information*, Editura Dalloz, Paris,1982, p. 606.
20. **Gifis, Steven H.** *Law Dictionary*, Editura Barron's, London,1991, p. 371.
21. **Debbasch, Charles.** *Les rands arrets du droit de l'audiovisuel*, Editura Sirey, Paris, 1991, p. 149.
22. **Ţiclea, Alexandru, Tufan, Constantin.** *Dreptul muncii*, Editura Global Lex, Bucureşti, 2001, p. 10-16.
23. **Ivanov, S. A., Livşiţ, R. Z., Orlovski, Iu. P.** *Sovetscoe trudovoe pravoi voprosî teorii*, Moscova, 1978, p. 205-313.
24. **Ştefănescu, I.T., Beligrădeanu, Ş.** *Codul muncii - prezentare de ansamblu, analiza textelor esenţiale, textul integral*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 7 şi urm.
25. **Tolcunova, V. N., Gusov, C. N.** *Trudovoe pravo Rossi*, Moscova, 1996, p. 59-62.
26. **Beleiu, Gheorghe.** *Drept civil român. Introducere în Dreptul civil. Subiectele Dreptului civil*, Editura Şansa, ediţia a IV-a, Bucureşti, 1998, p. 398.
27. **Ţiclea, Alexandru.** *Acte normative noi - Codul muncii*, Revista Română de Dreptul muncii, nr. 1, (2003a), p. 9.
28. **Ghimpu, Sanda, Ştefănescu, I. T., Beligrădeanu, Şerban, Mohanu, Gh.** *Dreptul muncii, tratat, vol. I*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1982, p. 166;
29. **Ştefănescu, I. T.** *Dreptul muncii*, Lumina Lex, Bucureşti, (2000), p. 102

30. **Ghimpu, Sanda, Mohanu, Gh.** *Condiţiile încheierii contractului individual de muncă*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1988, p. 20
31. **Ţiclea, Alexandru.** *Soluţii şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziţii ale Codului muncii*, în Revista Română de Dreptul muncii, nr. 2, (2003b), p. 7-8.
32. **Ştefănescu, I.T.** *Modificările Codului muncii - comentate* - Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005.
33. **Udroiu, N.** *Gutenberg sau Marconi,* Editura Albatros, Bucureşti, 1981, p. 182.
34. **Ţiclea, Alexandru.** *Reglementarea contractului individual de muncă pe durată determinată conform proiectului Codului muncii*, Revista română de Dreptul muncii, nr. 2, 2002, p. 19-23.
35. **Negru, T.** *Dreptul muncii*, Chişinău, 1995, p. 18-19.
36. **Ştefănescu, I. T.** *Tratat de Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 397 şi urm.
37. **Macovei, Ovidiu.** *Clauza de neconcurenţă*, în Revista română de Dreptul muncii nr. 2/2004 p. 78.
38. **Ciubota, Cătălin.** *Clauza de mobilitate geografică. Aspecte din dreptul francez,* Revista română de Dreptul muncii, nr. 2/2002, p. 67.
39. **Ştefănescu, I.T.** *Inserarea clauzei de conştiinţă în unele contracte de muncă*, în Dreptul nr. 2/ 1999, p. 56-57.
40. **Runcan, Miruna.** *Introducere în etica şi legislaţia presei*, Editura All Beck, Bucureşti, 1998, p. 200-201.
41. **Signoretto, F.** *Les contrats de travail,* Editions d'Organisation, Paris, 2002, p. 226-227.
42. **Leclerc, Henri (coordonator).** *Libérté de la presse et droits de la personne,* Editura Dalloz, Paris,1997, p. 146.
43. **Petcu, Marian.** *Puterea şi cultura,* Editura Publirom, Bucureşti, 1993, p. 115.
44. **Stătescu, Constantin, Bîrsan, Corneliu.** *Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor*, Editura ALL, Bucureşti, 1997, p. 56.
45. **Macovei, Dumitru.** *Încetarea contractului individual de muncă*, Editura Junimea, Iaşi, 1981, p. 24-25.
46. **Dimitriu, Raluca.** *Concedierea salariaţilor, Drept românesc şi comparat*, Editura Omnia UNISAST, Braşov, 1999, p. 26-27.
47. **Pătulea, V., Şerban, S., Marconescu, G.I.** *Răspundere şi responsabilitate socială şi juridică,* Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1988, p. 45.
48. **Ghimpu, Sanda, Ţiclea, Alexandru.** *Dreptul Muncii*, Editura Şansa, Bucureşti, 1995, p. 338.
49. **Manta, Pantelimon, Ghimiş, Vasile.** *Dreptul muncii şi securităţii sociale,* Editura Academica, Bucureşti, 2000.
50. **Beligrădeanu, Şt., Ştefănescu, I. T.** *Repere privind noul Cod al muncii,* în revista Dreptul nr. 3/1999, p. 12 - 14.
51. **Coman, Mihai.** *Din culisele celei de-a patra puteri*, Editura Carro, Bucureşti, 1996, p.104.
52. **Taylor, J., Walton, P., Yonng, J.** *The new Criminology*, London, 1973.
53. **Ţiclea, Alexandru et. al.** *Răspunderea contravenţională*, Bucureşti, Editura Atlas Lex, p. 5.
54. **Mitrache, Constantin.** *Drept penal român - partea generală*, Editura Şansa, Bucureşti, 1995, p. 254.
55. **Popa, Dumitru Titus.** *Dreptul comunicării*, Editura Norma, Bucureşti, 1999, p. 175.
56. **Dongoroz, Vintilă.** *Explicaţii teoretice ale Codului penal, vol. III*, Editura Academiei, Bucureşti, 1971, p. 426.
57. **Antoniu, G., Bulai, C.** *Practica judiciară penală*, vol. III, Editura Academiei, Bucureşti, 1992, p. 99.
58. **Ţinca, Ovidiu, Mirişar, Valentin.** *Infracţiuni referitoare la relaţiile de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001.
59. **Vintilă, Gheorghe, Furtună, Constantin.** *Daune morale. Studiu de doctrină şi jurisprudenţă,* Editura All Beck, Bucureşti, 2002.
60. **Beligrădeanu, Ş.** *Se cuvine repararea daunelor morale pricinuite unităţii, în cazul grevei nelegal declarate sau continuate,* în Dreptul nr. 2/1993, p. 13 - 16.

Acte normative din România

- Constituția României din 2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 669 din 22 septembrie 2003).
- Codul comercial român, promulgat prin Decretul nr. 1233 din 10 mai 1887 (modificat prin: Legea din 28 martie 1929 pentru organizarea cooperației, publicată în Buletinul Oficial nr. 71 din 28 martie 1929; Legea de la 20 aprilie 1932 privitoare la incapacitatea civilă a femeii măritate, publicată în Buletinul Oficial nr. 94 din 20 aprilie 1932; Legea nr. 58/1934 asupra cambiei şi biletului la ordin, publicată în Monitorul Oficial nr. 100 din 1 mai 1934; Decretul nr. 185/1949 pentru modificarea şi abrogarea unor dispoziţiuni privitoare la majorat, la capacitate în materia contractelor de muncă şi emancipaţiune, publicat în Buletinul Oficial nr. 25 din 30 aprilie 1949; Decretul nr. 205/1950 privind modificarea art. 1206 şi art.1906 din Codul civil, pentru abrogarea art. 1200, pct. 3, şi a art. 1207-1222 din acelaşi cod, precum şi pentru abrogarea art. 53 din Codul comercial, publicat în Buletinul Oficial nr. 68 din 12 august 1950; Legea nr. 31/1990 privind societăţile comerciale, publicată în Monitorul Oficial nr. 126-127 din 17 noiembrie 1990; Legea nr. 64/1995 privind procedura reorganizării şi lichidării judiciare, publicată în Monitorul Oficial nr. 130 din 29 iunie 1995; Legea nr. 136/1995 privind asigurările şi reasigurările în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 303 din 30 decembrie 1995; O.U.G. nr. 32/ 1997 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 31/1990 privind societăţile comerciale, publicată în Monitorul Oficial nr. 133 din 27 iunie 1997; Legea nr. 99/1999 privind unele măsuri pentru accelerarea reformei economice, publicată în Monitorul Oficial, nr. 236 din 27 mai 1999; O.U.G. nr. 138/2000 pentru modificarea şi completarea Codului de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial nr. 479 din 2 octombrie 2000, modificată de O.U.G. nr. 290/2000 privind modificarea art. IX din O.U.G.nr. 138/2000 pentru modificarea şi completarea Codului de procedură civilă şi pentru abrogarea O.G. nr. 13/1998 privind modificarea şi completarea Codului de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial nr. 706 din 29 decembrie 2000, O.U.G. nr. 138/2000 a intrat în vigoare la data de 2 mai 2001).
- Codul civil român, decretat 26 noiembrie 1864, promulgat la 4 decembrie 1864, pus în aplicare la 1 decembrie 1865, editat de Ministerul Justiției în 1981, ținându-se seama de modificările aduse până la 1 septembrie 2004.
- Codul de procedură civilă al României (decretat la 9 septembrie 1865 şi promulgat la 11 septembrie 1865, cu modificările şi completările aduse prin O.U.G. nr. 138/2000 pentru modificarea şi completarea Codului de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479/2.10.2000; O.U.G. nr. 59/2001 privind modificarea şi completarea O.U.G. nr. 138/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217/27.04.2001, şi prin O.U.G. nr. 58/2003 privind modificarea şi completarea Codului de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 460/28.06.2003, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 195/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470/26.05.2004; O.U.G. nr. 65/2004 pentru modificarea Codului de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 840/14.09.2004, aprobată cu modificări prin Legea nr. 493/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1071/18.11.2004).
- Codul penal (republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 65 din 16 aprilie 1997, cu modificările şi completările aduse prin: Legea nr. 143/2000 privind combaterea traficului şi consumului ilicit de droguri, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 362/03.08.2000; Legea, nr. 197/2000 pentru modificarea şi completarea unor dispoziţii din Codul penal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568/15.11.2000; O.U.G. nr. 207/2000 privind modificarea şi completarea Codului penal şi a Codului de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 594/22.11.2000, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 456/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410/25.07.2001; O.U.G. nr. 10/2001 pentru modificarea şi completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 271 /2000

privind regimul activităţilor de transport, comercializare şi recuperare a ţiţeiului, gazolinei, condensatului şi etanului lichid şi stabilirea regimului de urmărire şi judecare în procedură urgentă a unor fapte penale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 62/06.02.2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 20/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59/28.01.2002; O.U.G. nr. 89/2001 pentru modificarea şi completarea unor dispoziţii din Codul penal referitoare la infracţiuni privind viaţa sexuală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 338/26.06.2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 61/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 65/30.01.2002; Legea nr. 169/2002 privind modificarea şi completarea Codului penal, a Codului de procedură penală şi a unor legi speciale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 261/18.04.2002; O.U.G. nr. 58/2002 privind modificarea şi completarea unor dispoziţii din Codul penal referitoare la infracţiuni contra demnităţii şi infracţiuni contra autorităţii, precum şi a unor dispoziţii din Codul de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 351/27.05.2002; O.U.G. nr. 93/2002 pentru modificarea şi completarea Codului penal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 453/27.06.2002, aprobată prin Legea nr. 574/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 787/30.10.2002; O.U.G. nr. 143/2002 pentru modificarea şi completarea unor dispoziţii din Codul penal şi unele legi speciale, în vederea ocrotirii minorilor împotriva abuzurilor sexuale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 804/05.11.2002, aprobată prin Legea nr. 45/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 51/29.01.2003; Legea nr. 301/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 575 din 29 iunie 2004, în vigoare de la 01.09.2006).

- Codul de procedură penală al României (publicat în Buletinul Oficial al României nr. 145-146 din 12 noiembrie 1968, republicat în Buletinul Oficial al României nr. 58-59 din 26 aprilie 1973, în temeiul art. III din Legea nr. 7/1973, publicată în Buletinul Oficial al României nr. 49/6.04.1973, iar după modificările aduse prin Legea nr. 141/1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 289/14.11.1996, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 78/30.04.1997, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 78 din 30 aprilie 1997, cu modificările şi completările aduse prin: O.U.G. nr. 207/2000 privind modificarea şi completarea Codului penal şi a Codului de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 594/22.11.2000, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 456/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.410/ 25.07.2001; Legea nr. 206/2001 privind extrădarea, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326/18.06.2001; Legea nr. 704/2001 privind asistenţa judiciară internaţională în materie penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 807/17.12.2001; Legea nr. 756/2001 asupra transferării persoanelor condamnate în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 2/4.01.2002; Legea nr. 169/2002 privind modificarea şi completarea Codului penal, a Codului de procedură penală şi a unor legi speciale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 261 /18.04.2002; O.U.G. nr. 58/2002 privind modificarea şi completarea unor dispoziţii din Codul penal referitoare la infracţiuni contra demnităţii şi infracţiuni contra autorităţii, precum şi a unor dispoziţii din Codul de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 351/27.05.2002; Legea nr. 281/2003 privind modificarea şi completarea Codului de procedură penală şi a unor legi speciale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 468/1.07.2003; O.U.G. nr. 66/2003 privind modificarea unor dispoziţii din Codul de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 502/11.07.2003, aprobată prin Legea nr. 359/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 635/5.09.2003; O.U.G. nr. 109/2003 privind modificarea Codului de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 748/26.10.2003, rectificată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 756/29.10.2003 şi aprobată cu modificări prin Legea nr. 159/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 451/20.05.2004; O.U.G. nr. 55/2004 pentru modificarea

Codului de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 592/1.07.2004, aprobată prin Legea nr. 548/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1164/8.12.2004; Legea nr. 302/2004 privind cooperarea judiciară în materie penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 594/1.07.2004; O.U.G. nr. 72/2004 pentru completarea art. 209 din Codul de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 909/6.10.2004, aprobată prin Legea nr. 575/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1210/16.12.2004; Legea nr. 480/2004 pentru modificarea şi completarea Codului de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1088/23.11.2004; Legea nr. 576/2004 pentru modificarea şi completarea Codului de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1123/20.12.2004).

- Codul muncii român din 2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, modificat şi completat de O.U.G. nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 05 iulie 2005).
- Codul deontologic al ziaristului din România din 2004.
- Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice şi persoanele juridice (publicat în Buletinul Oficial al Republicii Socialiste România, nr. 8 din 30 ianuarie 1954).
- Decretul Lege nr. 136 din 12 mai 1990 cu privire la activitatea Societății Române de Radiodifuziune.
- Decretul nr. 224/11 mai 1990 pentru ratificarea protocoalelor adiționale I şi II la Convențiile de la Geneva din 12 august 1949 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 068-069 din 14 mai 1990).
- Legea organizării şi disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat nr. 1/1970 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970).
- Legea nr. 3/1974 (Legea presei din România) (publicată în Buletinul Oficial al României, Partea I, nr. 48 din 1 aprilie 1974, abrogată, cu excepția art. 72-75 de către O.U. nr 53/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 227 din 23 mai 2000).
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990).
- Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr 126-127 din 17 ianuarie 1990, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 29 ianuarie 1998, cu modificările ulterioare, inclusiv prin art. IX din Legea nr. 161/2003, modificată şi completată prin O.U.G. din România nr. 40/2003, republicată şi completată ulterior de Legea nr. 127/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 iulie 2000, O.U. nr. 76/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 283 din 31 mai 2001).
- Legea nr. 1/1991 privind protecția socială a şomerilor şi reintegrarea lor profesională (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 266 din 30 decembrie 1991).
- Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 24 din 30 ianuarie 1991, modificată prin Legea nr. 21/1996 privind concurența, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 88 din 30 aprilie 1996, şi prin Legea nr. 298/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 313 din 12 iunie 2001).
- Legea nr. 14/1991, a salarizării (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 09 februarie 1991).
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții din România, abrogată prin art. 298, alin. 2, din Codul muncii din România (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003).
- Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 27 martie 1991).

- Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 21 octombrie 1991, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 752 din 15 octombrie 2002).
- Legea nr. 70/1991 privind alegerile locale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 239 din 28 noiembrie 1991, republicată 1996, completată şi modificată de Legea nr. 164/1998, O.U. nr. 28/2000, O.U. nr. 63/2000, O.U. nr. 72/2001 şi Legea nr. 170/2002).
- Legea audiovizualului nr. 48/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 104 din 25 mai 1992).
- Legea nr. 105/1992 privind reglementarea raporturilor de Drept internațional privat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 245 din 01 octombrie 1992).
- Legea contractului de management nr. 66/1993 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 244 din 13 octombrie 1993).
- Legea nr. 41/1994, republicată, cu privire la organizarea şi funcționarea Societății Române de Radiodifuziune şi a Societății Române de Televiziune (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 18 iunie 1994).
- Legea nr. 8/1996 privind drepturile de autor şi drepturile conexe (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 60 din 26 martie 1996).
- Legea nr. 90/1996 privind protecția muncii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 47 din 29 ianuarie 2001, modificată de Legea nr. 177/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 522 din 24 octombrie 2000).
- Legea nr. 74 din 3 mai 1999 pentru ratificarea Cartei sociale europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996 (publicată în Monitorul Oficial al României nr. 193/1999).
- Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 27 iulie 1999, modificată şi completată de O.U. nr. 136/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 461 din 23 septembrie 1999, H.G. nr. 238/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 204 din 26 martie 2002, şi de O.U.G. nr. 23/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 259 din 14 aprilie 2003).
- Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, modificată prin O.U.G. nr. 138/2000 privind modificarea şi completarea Codului de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 2 octombrie 2000).
- Legea nr. 187/1999 privind accesul la propriul dosar şi deconspirarea securității, ca poliție politică (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 603 din 9 decembrie 1999).
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 600 din 8 decembrie 1999, modificată şi completată de O. U. nr. 82/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 293 din 28 iunie 2000, O. U. nr. 284/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 696 din 27 decembrie 2000, O. U. nr. 291/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 706 din 29 decembrie 2000, Legea nr. 661/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 30 noiembrie 2001, Legea nr. 327/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 422 din 18 iunie 2002).
- Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140, din 1 aprilie 2000, rectificată şi publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 183 din 27 aprilie 2000, modificată şi completată prin O.U.G. nr. 41/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 183 din 27 aprilie 2000, O.U.G. nr. 294/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 707 din 30 decembrie 2000, aprobată cu modificări

prin Legea nr. 340/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 378 din 11 iulie 2001, O.U.G. nr. 49/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 161, din 30 martie 2001, aprobată cu modificări prin Legea nr. 338/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 25 iunie 2002, Legea nr. 346/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 27 iunie 2002 şi O.U.G. nr. 9/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 167 din 17 martie 2003, modificată prin O.U.G. nr. 23/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 259 din 14 aprilie 2003).

- Legea nr. 148/2000 privind publicitatea (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 359 din 2 august 2000, modificată şi completată de Legea nr. 283/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 31 mai 2002).
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 663 din 23 noiembrie 2001).
- Legea nr. 667/2001 privind protecţia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a acestor date (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 772 din 4 decembrie 2001).
- Legea nr. 180/2002 privind regimul juridic al contravenţiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 268 din 27 aprilie 2002).
- Legea 182/2002 privind protecţia informaţiilor clasificate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 248 din 12 aprilie 2002).
- Legea nr. 370/2002 pentru aprobarea Ordonanţei de Urgenţă a Guvernului nr. 76/2001 privind simplificarea unor formalităţi administrative pentru înregistrarea şi autorizarea funcţionării comercianţilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 12 iunie 2002).
- Legea audiovizualului nr. 504/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 534 din 22 iulie 2002).
- Legea sindicatelor nr. 54/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003).
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003).
- Legea 370/2004 pentru alegerea Preşedintelui României (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 887 din 29 septembrie 2004).
- Legea nr. 373/2004 pentru alegerea Camerei Deputaţilor şi a Senatului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 887 din 29 septembrie 2004).
- H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 13 iunie 1995).
- H.G. nr. 281/1993 cu privire la salarizarea personalului din unităţile bugetare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 25 iunie 1993, anexă modificată prin H.G. nr. 561/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 317 din 7 iulie 2000, modificată şi completată de H.G. nr.511/1993, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 242 din 11 octombrie 1993, H.G. nr. 233/1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 137 din 1 iunie 1994, H.G. nr. 554/1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 248 din 31 august 1994, H.G. nr. 615/1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 275 din 28 septembrie 1994, H.G. nr. 697/1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 207 din 7 septembrie 1995, H.G. nr. 994/1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 15 decembrie 1995, H.G. 75/1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 038

din 22 februarie 1996, H.G. nr. 147/1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 071 din 9 aprilie 1996, H.G. 272/1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 091 din 6 mai 1996, H. G. nr. 324/1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 101 din 17 mai 1996, H.G. nr. 1223/1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 310 din 27 noiembrie 1996, H.G. nr. 561/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 317 din 7 iulie 2000, H.G. nr. 521/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 6 iulie 2000).

- H.G. României nr. 77/1998 privind înființarea Departamentului purtătorului de cuvânt al Guvernului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 88 din 25 februarie 1998).
- Ordonanța nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 29 august 1998).
- O.U.G. din România nr. 1/1999 privind regimul stării de urgență şi stării de asediu (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 22 din 21 ianuarie 1999).
- Ordonanța Guvernului României nr. 26/2000 pentru persoanele juridice (asociații şi fundații) (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 31 ianuarie 2000).
- O.U. nr. 53/2000 pentru unele măsuri privind soluționarea cererilor referitoare la acordarea de despăgubiri pentru daunele morale (publicată în Monitorul Oficial al României nr. 227 din 23 mai 2000).
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000, aprobată prin Legea nr. 48/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002).
- O.G. nr. 138/2000 pentru modificarea şi completarea Codului de procedură civilă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 2 octombrie 2000, completată de O.U.G. nr. 290/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 706 din 29 decembrie 2000 şi O.U.G. nr. 59/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 27 aprilie 2001).
- O.G. nr 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001).
- O.U.G. nr.138/2004 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal (publicată în Monitorul oficial al României, Partea I, nr. 1281 din 30 decembrie 2004); prin Legea nr. 163/2005 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 138/2004 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal (publicată în Monitorul oficial al României, Partea I, nr. 466 din 1 iunie 2005).
- Decizia nr. 45 din 1994 privind constituționalitatea Regulamentului Camerei Deputaților (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.50 din 25 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 131 din 27 mai 1994).
- Decizia nr. 46 din 1994 privind constituționalitatea Regulamentului Senatului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 131 din 27 mai 1994).
- Decizia nr. 86/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 7 ianuarie 1997).
- Decizia CNA din România nr. 65/23 mai 2000 privind normele obligatorii pentru publicitate, teleshopping şi sponsorizare în domeniul audiovizualului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 352 din 27 iulie 2000).
- Decizia CNA din România nr. 80/2002 privind protecția demnității umane şi a dreptului la propria imagine (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 21 august 2002).
- Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură mass-media pentru anul 2004-2005.
- Codul deontologic al ziaristului, elaborat de Convenția Organizațiilor de Media din 2004.
- Statutul Jurnalistului, adoptat de către Convenția Organizațiilor de Media, la Sinaia, în perioada 9 - 11 iulie 2004.

Acte normative din Republica Moldova

- Constituția Republicii Moldova din 1994 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1 din 12.08.1994).
- Codul muncii din Republica Moldova nr. 154 - XV, promulgat la 28 martie 2003 (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003).
- Codul civil din Republica Moldova nr. 1107-XV, din 06.06.2000 (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 82-86 din 22.06.2002).
- Codul de procedură civilă din Republica Moldova nr. 225-XV din 30.05.2002 (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 111-115 din 12.06.2003).
- Codul penal din Republica Moldova nr. 985-XV din 18.04.2002 (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 128-129 din 13.09.2002).
- Codul de procedură penală din Republica Moldova nr. 122-XV din 14.03.2003 (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 104-110 din 07.06.2003).
- Legea cu privire la protecția muncii nr. 625-XII din 02.07.1991 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 6.1 din 02.07.1991).
- Legea privind protecția mediului înconjurător nr. 1515-XII din 16.06.1993 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 10/283 din 30.10.1993).
- Legea privind ocrotirea monumentelor nr. 1530-XII din 22.06.1993 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1/3 din 30.01.1994).
- Legea presei nr. 243-XIII din 26.10.1994 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 2 din 12.01.1995).
- Legea cu privire la statutul juridic al cetățenilor străini şi al apatrizilor în Republica Moldova nr. 275-XIII din 10.11.1994 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 20 din 29.12.1994).
- Legea privind dreptul de autor şi drepturile conexe nr. 293-XIII din 23.11.1994 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 13 din 02.03.1995).
- Legea privind drepturile copilului nr. 338-XIII din 15.12.1994 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 13 din 02.03.1995).
- Legea audiovizualului nr. 603-XIII din 03.10.1995 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 70 din 14.12.1995).
- Legea privind expertiza ecologică şi evaluarea impactului asupra mediului înconjurător nr. 851-XIII din 29.05.1996 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 52-53 din 08.08.1996).
- Legea privind protecția desenelor şi modelelor industriale nr. 991-XIII din 15.10.1996 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 10-11/119 din 13.02.1997).
- Legea privind societățile pe acțiuni nr. 1134-XIII din 02.04.1997 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 38-39/332 din 12.06.1997).
- Legea cu privire la publicitate nr. 1227-XIII din 27.06.1997 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 67-68 din 16.10.1997).
- Legea privind pensiile de asigurări sociale de stat nr. 156-XIV din 14.10.1998 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 111-113 din 17.12.1998).
- Legea culturii nr. 413-XIV din 27.05.1999 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 83-86 din 05.08.1999).
- Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 08.07.1999 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1-4 din 06.01.2000).

- Legea privind protecţia tipografiilor circuitelor integrate nr. 659-XIV din 29.10.1999 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1-4/4 din 06.01.2000).
- Legea contenciosului administrativ nr. 793-XIV din 10.02.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 57-58 din 18.05.2000).
- Legea privind securitatea industrială a obiectelor industriale periculoase nr. 803-XIV din 11.02.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 59-62 din 25.05.2000).
- Legea cu privire la activitatea editorială nr. 939-XIV din 20.04.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 70-72 din 22.06.2000).
- Legea patronatelor nr. 976-XIV din 11.05.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 141-143 din 09.11.2000)
- Legea privind accesul la informaţie nr. 982-XIV din 11.05.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 88-90 din 28.07.2000).
- Legea cu privire la informatică nr. 1069-XIV din 22.06.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 73-74 din 05.07.2001).
- Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 07.07.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 130-132 din 19.10.2000).
- Legea privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28.12.2000 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 21-24 din 27.02.2001).
- Legea privind Inspecţia Muncii nr. 140-XV din 10.05.2001 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 68-71 din 29.06.2001).
- Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 50-52 din 11.04.2002).
- Legea cu privire la instituţia publică naţională a audiovizualului Compania "Teleradio-Moldova" nr. 1320-XV din 26.07.2002 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 117-119 din 15.08.2002).
- Legea privind protecţia socială suplimentară a unor beneficiari de pensii, stabilite în sistemul public de asigurări sociale nr. 1591-XV din 26.12.2002 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1-2 din 15.01.2003).
- Legea privind contracararea activităţii extremiste nr. 54-XV din 21.02.2003 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 56-58 din 28.03.2003).
- Legea privind ocuparea forţei de muncă şi protecţia socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13.03.2003 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 70-72 din 15.04.2003)
- Legea privind administraţia publică locală nr. 123-XV din 18.03.2003 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 49 din 19.03.2003).
- Legea cu privire la Sistemul informaţional integral automatizat de evidenţă a infracţiunilor, a cauzelor penale şi a persoanelor care au săvârşit infracţiuni nr. 216-XV din 29.05.2003 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 170-172 din 08.08.2003).
- Legea cu privire la informatizare şi la resursele informaţionale de stat nr. 467-XV din 21.11.2003 (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 6-12 din 01.01.2004).
- Codul muncii al Federaţiei Ruse, aprobat prin Legea federală din 30 decembrie 2001, nr. 197 - FZ.
- Codul muncii din Franţa din 2003.
- Carta sindicatului jurnaliştilor francezi din 1918.

Documente internaţionale

- Codul internaţional al Asociaţiei Interamaericane a presei din 1926.
- Convenţia de la Berna din 1886 pentru protecţia proprietăţii intelectuale (România a aderat la această Convenţie la 22 septembrie 1926).
- Codul onoarei al Federaţiei Internaţionale a Jurnaliştilor din 1939.
- Convenţia privind libertatea asocierii şi protecţia dreptului la organizare nr. 87 din 09.07.1948.
- Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a ONU prin Rezoluţia 217 A (III) din 10 decembrie 1948.
- Declaraţia de la Philadelphia a Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 1948.
- Protocolul adiţional I la Convenţiile de la Geneva din 12 august 1949 privind protecţia victimelor conflictelor armate cu caracter internaţional.
- Convenţia asupra protecţiei salariului nr. 95 din 01.07.1949.
- Protocolul adiţional II la Convenţiile de la Geneva din 12 august 1949 privind protecţia victimelor conflictelor armate fără caracter internaţional.
- Convenţia de Apărare a Drepturilor Omului şi Libertăţilor Fundamentale, adoptată la Roma de Consiliul Europei la 04 noiembrie 1950.
- Convenţia mondială cu privire la drepturile de autor din 06.09.1952.
- Convenţia asupra drepturilor politice ale femeii, deschisă spre semnare şi ratificare prin Rezoluţia 640 (VII) din 20 decembrie 1952 a Adunării Generale a ONU.
- Convenţia universală privind dreptul de autor de la Geneva din 1952 (revizuită la Paris, în anul 1971).
- Codul Federaţiei Internaţionale a Jurnaliştilor, Bordeaux, 1954.
- Convenţia culturală europeană, întocmită la Paris la 19 decembrie 1954.
- Convenţia privind abolirea muncii forţate, adoptată la 25 iunie 1957 la New York.
- Convenţia privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei nr. 111 din 25.06.1958.
- Convenţia internaţională pentru protecţia artiştilor interpreţi, a producătorilor de fonograme şi organismelor de radioteleviziune (Roma, 26 octombrie 1961).
- Convenţia privind politica de ocuparea forţei de muncă nr. 122 din 09.07.1964.
- Convenţia Europeană cu privire la Televiziunea Transfrontalieră, (STE nr. 132) Strasbourg, 22.01.1965.
- Convenţia internaţională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, adoptată şi deschisă spre semnare de Adunarea Generală a Naţiunilor Unite prin Rezoluţia 2106 (XX) din 21 decembrie 1965.
- Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, adoptat şi deschis spre semnare de Adunarea Generală a Naţiunilor Unite la 16 septembrie 1966 prin Rezoluţia 2200 A (XXI).
- Pactul internaţional cu privire la drepturile civile şi politice, adoptat şi deschis spre semnare de Adunarea Generală ONU la 15 decembrie 1966.
- International Encyclopedia of Social Sciences, 1968.
- Convenţia asupra eliminării tuturor formelor de discriminare faţă de femei, adoptată şi deschisă spre semnare de Adunarea Generală a Naţiunilor Unite prin Rezoluţia 34/180 din 18 decembrie 1979.
- Protocolul jurnaliştilor, UNESCO, 1980.
- Carta Europeană a Autonomiei locale, adoptată la Strasbourg, 15 octombrie, 1985.
- Convenţia europeană pentru prevenirea torturii şi a pedepselor sau tratamentelor inumane sau degradante, adoptată la Strasbourg la 26 noiembrie 1987.

- Convenția internațională cu privire la drepturile copilului, adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 20 noiembrie 1989.
- Carta de la Paris pentru o nouă Europă din 21.11.1990.
- Directiva C.C.E. nr. 93/83 din 1993 cu privire la coordonarea unor reguli ale dreptului de autor şi drepturilor conexe, aplicabile radiodifuziunii prin satelit şi retransmisiunii prin cablu.
- Convenția asupra protecției copiilor şi cooperării în materia adopției internaționale din 29.05.1993.
- Acordul internațional TRIPS (Trade Relativ Aspects of Intellectual Property Rights), încheiat în luna mai 1994 - Acordul privind Aspectele Comerciale ale Drepturilor de proprietate intelectuală.
- Convenția Europeană cu privire la chestiunile de drept de autor şi drepturile conexe în cadrul radiotelevizіunii transfrontaliere prin satelit, adoptată la Strasbourg, 11 mai 1994.
- Carta Socială Europeană Revizuită, adoptată la Strasbourg, 3 mai 1996.
- Convenția Europeană cu privire la cetățenie, adoptată la Strasbourg, la 6 noiembrie 1997.
- Enciclopedia Britanică, 1997.
- Convenția privind accesul la informație, justiție şi participarea publicului la adoptarea deciziilor în domeniul mediului, adoptată la Conferința IV a miniştrilor Mediului "Un mediu pentru Europa", la 23-25 iunie 1998, Aarhus, Danemarca.

Directive ale Uniunii Europene

- Rezoluția nr. 428 din 23 ianuarie 1970 a Adunării Consultative a Consiliului Europei privind dreptul vieții private.
- Recomandarea Consiliului nr. 75/457/CEE din 22.06.1975 privind principiul săptămânii de lucru de 40 de ore lucrătoare şi principiul concediului plătit anual de 4 săptămâni;
- Directiva Consiliului nr. 80/987/CEE din 20.10.1980 privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvabilității patronului;
- Rezoluția nr. 820/1984 a Adunării Parlamentare a Consiliului Europei cu privire la relațiile parlamentelor naționale cu mass-media.
- Directiva Consiliului nr. 91/383/CEE din 25.06.1991 privind suplimentarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul sănătății şi securității la locul de muncă al lucrătorilor încadrați pe durată determinată sau temporară;
- Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE din 14.10.1991 referitoare la obligația patronului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă;
- Directiva Consiliului nr. 93/104/CE din 23.11.1993 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru;
- Rezoluția 1003/1993 a Adunării Parlamentare a Consiliului Europei privind etica jurnalistică.
- Recomandarea 1215/1993 a Adunării Parlamentare a Consiliului Europei privind principiile deontologice ale jurnaliştilor.
- Directiva nr. 94/45/CE a Consiliului Uniunii Europene privind instituirea unui Comitet european de întreprindere sau a unei proceduri în întreprinderile de dimensiune comunitară în vederea informării şi consultării lucrătorilor;
- Directiva Consiliului nr. 96/71/CE din 16.12.1996 privind detaşarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii.
- Directiva Consiliului nr. 97/81/CE privind Acordul cadru asupra muncii prestate cu fracțiune de normă, încheiat între UNICE, CEEP şi ETUC;
- Directiva Uniunii Europene 98/59/CE privind obligațiile angajatorului.

- Directiva Consiliului nr. 99/70/CE privind Acordul cadru asupra contractelor de muncă pe durată determinată, încheiat de ETUC, UNICE şi CEEP.
- Directiva 2003/88/CE privind durata minimă a concediului anual de odihnă plătit pentru orice lucrător.
- Recomandarea nr. R (94) 13 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la măsurile de promovare a transparenței mijloacelor de comunicare în masă.
- Recomandarea nr. R (96) 4 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la protecția jurnaliştilor în situație de conflict şi de tensiune.
- Recomandarea nr. R (96) 10 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la garantarea independenței serviciului public de radiodifuziune.
- Recomandarea nr. R (97) 19 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la reprezentarea violenței în mijloacele de comunicare în masă.
- Recomandarea nr. R (97) 20 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la discursul de ură.
- Recomandarea nr. R (97) 21 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la mijloacele de comunicare în masă şi formarea unei culturi a toleranței.
- Recomandarea nr. R (99) 1 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la măsurile de promovare a pluralismului mijloacelor de comunicare în masă.
- Recomandarea nr. R (99) 15 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la unele măsuri vizând reflectarea campaniilor electorale de către mijloacele de comunicare în masă.
- Recomandarea nr. R (2000) 7 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la dreptul jurnaliştilor de a nu-şi divulga sursele de informație.
- Recomandarea nr. R (2000) 11 a Comitetului de Miniştri către Statele membre privind lupta împotriva traficului de ființe umane în scopul exploatării sexuale.
- Recomandarea nr. R (2000) 23 a Comitetului de Miniştri către Statele membre cu privire la independența şi funcțiile instituțiilor de reglementare a sectorului radiodifuziunii.
- Recomandarea nr. R (2002) 2 a Comitetului de Miniştri către Statele membre privind accesul la documentele publice.

Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția nr. 1/1919 privind durata muncii;
- Convenția nr. 2/1919 privind şomajul;
- Convenția nr. 29/1930 privind munca forțată;
- Convenția nr. 81/1947 privind inspecția muncii;
- Convenția nr. 98/1949 privind dreptul de organizare, de negociere colectivă;
- Convenția nr. 100/1951 privind remunerarea egală;
- Convenția nr. 105/1957 privind abolirea muncii forțate;
- Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea (în materie de angajare şi profesie);
- Convenția nr. 117/1962 privind politica socială (scopuri principale şi standarde);
- Convenția nr. 131/1970 privind stabilirea salariului minim;
- Convenția nr. 135/1971 privind reprezentanții lucrătorilor;
- Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă;
- Convenția nr. 154/1981 privind negocierea colectivă;
- Convenția nr. 168/1988 privind promovarea ocupării şi protecția împotriva şomajului.

ADNOTAREA

Scopul tezei de doctorat constă în sesizarea particularităților relațiilor sociale de muncă ale jurnalistului -salariat.

În acest context, obiect al investigației îl constituie:

- determinarea locului jurnalistului în calitate de salariat în activitatea de producție a instituției de presă angajatoare;

- analiza statutului profesional şi a activității profesionale a jurnalistului;

- sistemul normelor de muncă şi de activitate a jurnalistului în instituția de presă;

- specificul raportului juridic de muncă al jurnalistului, inclusiv al contractului individual de muncă - temei al apariției raportului juridic de muncă;

- problemele încheierii contractului individual de muncă (condițiile de încheiere, durata lui, conținutul, forma, executarea etc.);

- problemele responsabilității jurnalistului. Se examinează atât răspunderea juridică, precum şi cea morală.

Sunt examinate toate tipurile de răspundere juridică: disciplinară, materială, civilă (inclusiv morală), contravențională, penală.

În capitolul al patrulea sunt elucidate cele mai importante temeiuri de încetare a raportului juridic de muncă, cum ar fi: la acordul părților; în legătură cu expirarea termenului contractului de muncă; din inițiativa angajatorului pentru motive ce nu depind de persoana salariatului (necorespunderea jurnalistului pentru munca prestată) şi motive care țin de persoana salariatului (săvârşirea unei abateri disciplinare); din inițiativa jurnalistului.

Concluziile generale ce decurg din conținutul tezei constau în faptul că raportul juridic de muncă al jurnalistului este determinat de activitatea de muncă în instituțiile (publice sau private) mass-media, care abordează problemele informării (sau dezinformării) cotidiene a maselor de milioane de oameni din țări aparte şi din întreaga comunitate mondială.

SUMMARY

The objective of the doctorate thesis consists of highlighting the peculiarities of the labor law correlation, as a wage - earner who has an exquisite position, along with the Labor Law subjects.

Accordingly, an objective of this study is:

- to establish the journalist's position as a wage - earner in the activity production field of press institutions as employers;

- to analyze the journalist's professional status and professional responsibility;

- the system of norms regarding journalist's work and activities as being part of any press institutions;

- distinguished Labor Law correlation of a journalist, including the work contract as a foundation of the Labor Law's correlation like a spring of rights and obligations for the sides;

- problems of concluding a work contract, circumstances of conclusion, duration, content, aspect and its implementation;

- journalist's responsibility problems. Simultaneously are examined legal and moral accountability.

There are analyzed all sort of legal responsibility: disciplinary, substantial or material, civilian (including moral), administrative and criminal.

In the forth chapter, is illustrated the most important criteria of suspension of the working contract, especially with agreement of the sides, in regard with its expiration date; suspension of the work contract according to the owner's proposal due to reasons th at do not depend on the wage - earner (journalist's incompatibility with performed work), and because of reasons that depend on the wage - earner (work discipline appropriation); work - contract's suspension due to the journalist's salary.

The leading conclusion that can be drown from the content of this study illustrates that journalist's Labor Law correlation is determined by the work's social activity, being part of institutions (state or private), mass-media that approaches the informational daily issues (or lack of it) of milion of people from certain countries or from the whole world - wide community.

АННОТАЦИЯ

Еманоил Попеску. Трудовое правоотношение журналиста.

Цель диссертации состоит в выявлении особенностей правового регулирования трудовых отношений журналиста-работника, занимающего особенное положение в составе субьектов трудового права.

Соответственно предметом исследования являются:

-установление места журналиста как работника в производственной деятельности учреждений прессы как работодателей;

-анализ профессионального статуса, профессиональной деонтологии журналиста;

-система норм о работе и о деятельности журналиста в учреждениях прессы;

-специфика трудового правоотношения журналиста, в том числе трудового договора как основания возникновения трудового правоотношения, как источник прав и обязаностей сторон.

-вопросы заключения трудового договора (условия заключения, его продолжительность, содержание, форма, исполнение и т.д.);

-вопросы ответственности журналиста. При этом рассматривается как юридическая, так и моральная ответственность.

Анализируются все виды юридической ответственности:

дисциплинарная, материальная, гражданская (в том числе моральная), административная, уголовная.

В завершающей, четвёртой главе, освещаются важнейшие основания прекращения трудового правоотношения, в частности: по соглашению сторон; в связи с истечением срока договора; по инициативе работодателя-по мотивам не зависящим от работника (несоответствие журналиста выполняемой работе) и по мотивам зависящим от него (нарушенеие трудовой дисциплины); по инициативе журналиста.

Общие выводы, которые вытекают из содержания всей работы, заключаются и том, что трудовое правоотношение журналиста предопределено его общественно-трудовой деятельностью в учреждениях (государственных или частных)

масс-медия,затрагивающие проблемы ежедневной информации (или дезинформации) многомиллионых масс населения отдельных стран и всего мирового сообщества.

Key-words

Legal work relation; journalist; press institution; the professional status of the journalist; the journalist deontology; legal status of the journalist activity; individual work contract; collective work contract; the journalist rights and obligations; the rights and obligations of the employer press institution; the legal responsability of the journalist..

Ключевые слова

Трудовое правоотношение журналиста; учреждение прессы; профессиональный статус журналиста; деонтология журналиста; трудовое правоотношение журналиста; индивидуальный трудовой договор; коллективный трудовой договор; права и обязаности журналиста; права и обязаности учреждения прессы как работодателя; юридическая ответственность журналиста

Lista abrevierilor

Art. - articol; Alin. - aliniat; CNA - Consiliul Naþional al Audiovizualului; Lit. - litera; Para. - paragraf; p. - pagina; nr. - numãrul; O.U.G. - Ordonanþã de Urgenþã a uvernului; O.U. - Ordonanþã de Urgenþã; H.G. - Hotãrâre de Guvern.